

Maahanmuuttajat työntekijöinä Palmian Catering- palveluissa

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen
koulutusohjelma
Restonomi
Opinnäytetyö
Kevät 2007

Sauli Määttä



TIIVISTELMÄ		Opinnäytetyö
Tekijä SAULI MÄÄTTÄ		Opinnäytetyön ohjaajat ETM Katri Tolonen FM Elina Hovila
Työn nimi Maahanmuuttajat työntekijöinä Palmian catering-palveluissa		
Kevät 2007	Sivuja: 43	Liitteitä: 2
<p>Opinnäytetyössä selvitettiin Palmian catering-palveluissa työskentelevien maahanmuuttajien taustoja ja heidän vaikutuksiaan työpaikkojensa toimintaan. Tavoitteena oli saada tietoa maahanmuuttajien koulutuksen kehittämiseksi. Saadun tiedon toivottiin auttavan niin Palmiaa kuin muitakin yrityksiä henkilöstövalinnoissaan. Kyselytutkimus osoitettiin Palmian catering-palveluiden esimiehille sähköpostitse. Maahanmuuttajien vaikutukset työpaikoilla perustuivat heidän näkemyksiinsä. Palmiaa kysyttiin yhteistyöhön, koska se toimi pääosin Helsingissä, missä asuu lähes puolet maamme maahanmuuttajista. Palmia oli myös riittävän suuri yritys tarpeellisen vastuumäärän saamiseksi.</p> <p>Vastausten analysoinnissa merkittävimmiksi tekijöiksi muodostuivat kielitaito ja koulutus, joiden osuutta peilattiin työsuhteen pituuteen, maahanmuuttajan motivaatioon, työpaikan ilmapiiriin ym. työhön vaikuttaviin tekijöihin.</p> <p>Maahanmuuttajien vaikutukset työpaikoilla olivat suurimmaksi osaksi myönteisiä ja he olivat pidettyjä työntekijöitä. Tutkimuksen maahanmuuttajista lähes 80 prosenttia työskenteli ruokapalvelutyöntekijöinä. Suurimpana yksittäisenä ongelmana tuli esille heikko suomen kielen osaaminen. Maahanmuuttajat, joilla oli huono kielitaito ja joilla ei ollut aikaisempaa alan koulutusta tai työkokemusta, työllistyivät kuitenkin parhaiten pysyviin työsuhteisiin. Koulutettujen ja kielitaitoisten maahanmuuttajien huomattiin vaikuttavan kaikkein myönteisimmin työpaikoilla.</p> <p>Tutkimus osoitti, että yritysten kannattaisi palkata kielitaitoisia ja koulutettuja maahanmuuttajia ennakkovalinnasta, sillä heidän vaikutuksensa työpaikoilla olivat hyvin myönteisiä. Maahanmuuttajien kielitaidon kehittämiseen ja koulutukseen olisi panostettava uudella tavalla. Tutkimuksen mukaan ruokapalvelutyöntekijöiksi voidaan palkata heikosti suomea osaavia ihmisiä vailla aikaisempaa alan kokemusta. Heille olisi hyödyllistä opiskella kieltä rinnakkain työn kanssa, koska silloin heidän kommunikointi- ja yhteistyötaidot sekä edellytykset kouluttautua paranisivat. Olisi ilmeistä, että maahanmuuttajan usko parempaan huomaiseen vaikuttaisi myönteisesti työpaikoilla. Kielenopiskelun ja työnteon yhdistäminen kannustavalla tavalla vaatisi uusia koulutuksellisia päätöksiä asian mahdollistamiseksi. Tehtävä voitaisiin antaa tutkimuksen valmistumisen kanssa samaan aikaan järjestäytyvän Suomen hallituksen uudelle opetusministerille työryhmineen.</p>		
Säilytyspaikka Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, kirjasto, Agricolankadun toimipiste		
Avainsanat maahanmuuttaja, kielitaito, koulutus		



BACHELOR'S THESIS ABSTRACT

SAULI MÄÄTTÄ

Tutors

Katri Tolonen, M.Sc.
Elina Hovila, M.A.

Immigrant Workers at Palmia Catering Services

Spring 2007

Pages: 43

Appendices: 2

This Bachelor's thesis investigates the immigrant's backgrounds and their influences to jobs operations in Palmia catering services. The aim of the research was to get information in order to develop the immigrant education. Information was to help Palmia and other enterprises to choose their personnel. The inquiry investigation was sent to the foremen of Palmia catering services. Palmia was asked to co-operate, because it was situated mainly in Helsinki, where almost half of the immigrants of Finland live. Palmia was also big enough to produce a sufficient number of answers.

When the answers were analysed, the immigrants skills and their education was noticed to be the most important factors, which influenced motivation, jobs atmosphere etc.

Immigrant influences at work were mainly positive and they were liked as workers. 80 % of them worked as food service persons. The biggest problem was their weak skills in the Finnish language. In spite of all, most of the immigrants, who did not have catering schooling, nor earlier experience of catering and had weak skills in Finnish had permanent jobs. Immigrants, who had education and good language skills, were noticed to have the most positive attitude towards work.

The research indicated that the immigrants, which have good Finnish skills and schooling to profession had a very positive influence at work places. The immigrant's skills in Finnish and schooling should be developed in a new way. According to research, people, who had weak skills in Finnish and who had no earlier experience in a catering job, can be hired as in food service. It would be useful for them to study the language and work side by side with the Finnish speakers, because that way their skills in communication and co-operation would improve.

The positive outlook at the future would also have a good influence on the work places. To combine language studies and work in an encouraging way would demand new decisions in the field of education. Duties could be given to the new Minister of Education and his working team.

Place of Storage

Helsinki Polytechnic Stadia Library, Agricolankatu, Helsinki, Finland

Keywords

immigrant, language skills, schooling

SISÄLLYS:

1	JOHDANTO.....	1
2	PALMIA.....	2
3	ULKOMAALAISEN MÄÄRITELMÄ.....	5
4	MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA JA HELSINGIN VÄESTÖENNUSTE.....	7
5	MAAHANMUUTTAJIEN KOULUTUS JA OPETTAJUUS.....	9
5.1	Kotouttamislaki.....	9
5.2	Kotoutumiskoulutus.....	10
5.3	Maahanmuuttajien ammatillinen koulutus.....	11
5.4	Opettajien monikulttuurinen ammatillisuus.....	13
5.5	Opettajan professionaaliset vaatimukset.....	14
6	MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMINEN.....	15
6.1	Menestyksen avaimet Suomen työmarkkinoilla.....	15
6.2	Maahanmuuttajien heikon työmarkkina-aseman selityksiä.....	16
6.3	Työelämän muutokset.....	17
6.4	Työvoiman tarve.....	17
7	SUOMALAISTEN SUHTAUTUMINEN MAAHANMUUTTAJIIN.....	18
8	KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET.....	21
8.1	Työpaikan tyyppi.....	22
8.2	Sukupuoli.....	22
8.3	Kansallisuus.....	23
8.4	Ikä.....	24
8.5	Tehtävä.....	24
8.6	Koulutus.....	25
8.7	Työsopimuksen kesto.....	26
8.8	Suomen kielen taito.....	27
8.9	Motivaatio.....	28
8.10	Vaikutus työpaikan ilmaperiin.....	29
8.11	Vaikutus henkilöstön väliseen yhteistyöhön.....	30
8.12	Vaikutus työn tehokkuuteen.....	31
8.13	Vaikutus työn laatuun.....	32
8.14	Ammattitaito.....	33

8.15 Muuta huomioitavaa.....	35
9 YHTEENVETO.....	36
10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA EHDOTUKSET.....	39
 LÄHTEET.....	 42

Liitteet:

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kyselylomake

1 JOHDANTO

Olen opettajan työssäni opettanut maahanmuuttajia, ja erityisopetuksen parissa työskentelevänä heidän opettamisensa tulevaisuudessa kiinnostaa entistä enemmän. Suuret ikäluokat poistuvat parhaillaan työmarkkinoilta, eikä heidän jättämäänsä aukkoa pystytä alkuperäisväestön voimin paikkaamaan. Maahanmuuttajien työpanos tulevaisuudessa tulee olemaan entistä merkittävämpi, ja heidän koulutusmääränsä tulevat kasvamaan, jos vain saamme heitä riittävästi maahanamme muuttamaan.

Maahanmuuttajien koulutus on kehittynyt viime vuosien aikana, kun 1999 tuli voimaan uusi koulutuslaki kaikkien Suomessa asuvien lasten oppivelvollisuudesta ja kotouttamislaki maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi uudessa kotimaassaan. Maahanmuuttajien valmistava koulutus ennen varsinaisia ammatillisia perusopintoja on myös kehittynyt viime vuosina. Nykyisin ammatillista koulutusta on mahdollista saada useammalla eri kielellä suomenkielisen koulutuksen lisäksi.

Aikaisempien tutkimusten perusteella maahanmuuttajien kansallisuuksilla näyttäisi olevan jonkin verran merkitystä, miten he saavat työtä ja sijoittuvat työmarkkinoille. Työn saantiin vaikuttaa erityisesti oma aktiivisuus, kielitaito, koulutus, ammattitaito, etninen tausta ja suomalaisten asenteet.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää catering-alalla työskentelevien maahanmuuttajien taustoja ja vaikutuksia työpaikan toimintaan. Tavoitteena on saada tietoa, jonka avulla erityisesti maahanmuuttajien valmistavaa koulutusta ja ammatillista peruskoulutusta voidaan kehittää. Tavoitteena on myös sellaisten tietojen hankinta, jotka auttavat työnantajia heidän henkilöstövalinnoissaan.

Tutkimus on rajattu tehtäväksi Palmian catering-yksiköissä. Kyselytutkimus on osoitettu työpaikkojen esimiehille, joten tutkimuksen tulokset perustuvat heidän näkemyksiinsä. Palmia toimii pääosiltaan Helsingissä, missä lähes puolet maamme maahanmuuttajista asuu. Palmian catering-palveluilla on lukuisia toimipisteitä ja heillä on kaupungin laitoksena yli kymmenen vuoden kokemus maahanmuuttajista työntekijöinä.

2 PALMIA

Palmia on uudistuva ja vahvasti kehittyvä catering- ja toimitilapalveluja tuottava liikelaitos. Sen omistaa Helsingin kaupunki.

(Palmian yritysesittely 2006).

Helsingissä palmialaisia on noin 2000 ammattilaista huolehtimassa ja vastaamassa ruokapalveluista, siisteydestä, kiinteistönhuollosta ja turvallisuudesta eri puolilla Helsinkiä. Heitä voi tavata muun muassa oppilaitoksissa, sairaaloissa, toimistoissa, lounasravintoloissa ja juhlatiloissa - kaikkiaan yli 500 palvelukohteessa. Heidän asiakkaitaan ovat virastot ja laitokset, kunnat ja yritykset, yksityiset henkilöt ja yhteisöt.

(Palmian yritysesittely 2006).

Inkoossa puolestaan he huolehtivat kunnan koulujen siisteydestä ja ruokailusta. Palmiassa valmistetaan aterioita vanhainkodin asukkaille, kotona asuville ikäihmisille ja palvelutalon asukkaille. Myös päiväkotien ateriat sekä Inkoon kunnan henkilöstöruokailu ovat Palmian vastuulla. Inkoossa palmialaisia on 18 henkilöä ja palvelukohteita 8.

(Palmian yritysesittely 2006).

Palmia aloitti toimintansa vuonna 2003, kun Helsinki Catering, kiinteistöviraston kiinteistöpalvelukeskus ja opetusviraston palvelukeskus yhdistyivät. Samalla yhdistyi kokemus ja ammattitaito uudeksi palvelukokonaisuudeksi, jolla voitiin vastata tehokkaasti ja joustavasti asiakkaitensa nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin. Palmia on palvelutavaratalo, joka tarjoaa yksilöllisiä palvelupaketteja hyvällä hinta-laatusuhteella ja ison talon toimintavarmuudella.

(Palmian yritysesittely 2006).

Palmian toimintaa valvoo Helsingin kaupungin liikepalvelulautakunta.

Liikepalvelulautakunnan tehtävänä on valvoa, että sen alaiset laitokset toimivat vahvistetun

talousarvion sekä kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen asettamien tavoitteiden mukaisesti. Liikepalvelulautakunta asettaa osaltaan laitoksille tavoitteet ja seuraa niiden toteutumista. Se päättää laitosten jakautumisesta osastotasoisiin yksiköihin ja valitsee osastotasoisten yksiköiden päälliköt. Helsingin kaupungin liikepalvelulautakunta päättää alaiensa laitosten hinnoista, maksuista, vuokrista ja korvauksista sekä hyväksyy perusteet, joiden mukaan niistä päättää viranhaltija.

(Palmian yritysesittely 2006).

Palmian palvelujen laatua tukee sovittu tapa toimia eli toimintajärjestelmä.

Toimintajärjestelmä sisältää ohjausta, rakenteita ja työkaluja kuvaavia malleja. Laatutyön lähtökohtana ovat Palmian arvot, jotka palmialaiset ovat yhteisesti määritelleet. Arvot asiakaspalvelualltius, uudistumishalu, luotettavuus ja menestyminen yhdessä asiakkaan kanssa ohjaavat toimintaa.

(Palmian yritysesittely 2006).

Palmian tuottamat palvelut on sertifioitu ISO 9001-laatustandardin mukaisesti.

Sertifikaatin on myöntänyt Bureau Veritas (BVQI). Sertifikaatti kattaa opetusalan siivouspalvelut, kiinteistönhuoltopalvelut ja catering-palvelut sekä hoitoalan ruokapalvelut, ravintola- ja lounaspalvelut sekä Catering Pakkalan toiminnan. Palmian arvot ja sertifioitu toimintajärjestelmä edellyttää, että toimintaa, tuotteita ja palveluja kehitetään systemaattisesti sovitulla tavalla asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimintaa kehitetään prosesseina. Prosesseja valvotaan ja kehitetään mm. kuuntelemalla asiakkaiden mielipiteitä ja toiveita sekä järjestämällä toiminnasta säännöllisesti sisäisiä ja ulkoisia auditointeja. Henkilöstön kehittämisen välineinä ovat perehdyttäminen, henkilöstökoulutus, kannustaminen omaehtoiseen lisä- ja täydennyskoulutukseen, työssä oppiminen, tehtäväkierto, oppisopimuskoulutus ja sijaisuuksien hoito.

(Palmian yritysesittely 2006).

Myös ympäristö- ja turvallisuusasiat ovat kiinteä osa Palmian toimintaa. Tavoitteena on huomioida ympäristöasiat kaikessa toiminnassa siten, että ympäristön kuormittuminen on

mahdollisimman pientä. Toiminnassa toteutetaan sekä Helsingin kestävän kehityksen toimintaohjelmaa että Helsingin ekologisen kestävyuden ohjelmaa, joiden rakentamisessa Palmia on ollut myös mukana. Palmia pyrkii kehittämään yhteistyötä asiakkaittensa kanssa mm. jätehuollossa. Tavoitteena on, että jätteiden lajittelu kiinteistöissä olisi mahdollisimman sujuvaa.

(Palmian yritysesitys 2006).



Kuvio 1. Palmia kaupungin organisaatiossa

(Palmian yritysesitys 2006).



Kuvio 2. Palmian organisaatio

(Palmian yritysesittely 2006).

3 ULKOMAALAISEN MÄÄRITELMÄ

Ulkomaalaisia tai jollakin tavalla ulkomaalaistaustaisia voidaan tarkastella monesta näkökulmasta ja monien eri käsitteiden avulla. Tarkastelussa käytettävän käsitteen valinta riippuu käyttötarkoituksesta, sillä monet vierasmaalaisiin liittyvät käsitteet eivät ole ristiriidattomia ja täysin selväpiirteisiä. (Joronen 2005, 11.)

Tarkastelun kohteeksi voidaan ottaa asukkaat syntymämaaan perusteella. Tuolloin ulkomailla syntyneissä voi olla Suomen kansalaisia ja Suomessa syntyneissä ulkomaan kansalaisia. Tutkimuksen kohteena voi olla myös vieraskieliset, eli muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvat. Tällöin ongelmaksi voidaan kokea se, ettei suomenruotsalaisia ja ruotsinruotsalaisia pystytä erottamaan toisistaan. (Joronen 2005, 11.)

Pääkaupunkiseudun kuntien tilastoissa käsite ”ulkomaalaistaustainen” sisältää ulkomaan kansalaiset sekä ulkomailla syntyneet Suomen kansalaiset. Tilastokeskuksen vastaava

käsite poikkeaa hieman kuntien käyttämästä, joten tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia. Yksi tapa tarkastella ulkomaalaisväestöä on käyttää juridista käsitettä kansalaisuus, eli minkä maan kansalaisia he tutkimushetkellä ovat. Kansalaisuuskäsitteen hankaluutena on, että pitkään Suomessa asuneet ulkomaalaiset ovat voineet anoa ja saada Suomen kansalaisuuden ja näin aineisto jää alipeittoiseksi. (Joronen 2005, 11.)

Syntymäpaikkaa ja äidinkieltä tarkastelemalla saadaan ulkomaalaisista ja ulkomaalaistaustaisista henkilöistä monitahoinen kuva. Seuraavaan on kuvattu neljä ryhmää, joihin kaikkiin sisältyy ulkomaalaisia, ulkomaalaistaustaisia ja suomalaisia. (Ulkomaalaisten elämää Helsingissä 2000, 12.)

Ulkomailla syntyneistä Suomen kansalaisista yli puolet ilmoittaa äidinkielekseen suomen tai ruotsin. Ruotsista (41 %) ja entisen Neuvostoliiton alueelta tulleet inkeriläiset (30 %) muodostavat yhdessä 71 % tästä joukosta. Ulkomailla syntyneet muunkieliset Suomen kansalaiset ovat pääosin kansalaisuuden hakemuksesta saaneita henkilöitä. (Ulkomaalaisten elämää Helsingissä 2000, 12.)

Suomessa syntyneet ulkomaan kansalaiset ovat pääosin ulkomaalaisille vanhemmille syntyneitä lapsia. Suurin kansalaisuusryhmä on somalit ja seuraavina tulevat ruotsalaiset, virolaiset, venäläiset ja yhdysvaltalaiset. Yhteensä nämä ryhmät muodostavat 60 % Suomessa syntyneistä ulkomaalaisista. (Ulkomaalaisten elämää Helsingissä 2000, 12.)

Ulkomailla syntyneet ulkomaan kansalaiset muodostavat ulkomaalaisten suuren ja selvän ydinjoukon. Suurimmat kansalaisuusryhmät ovat venäläiset, virolaiset, somalit, entisen neuvostoliiton alueelta tulleet ja valtiottomat. Näihin ryhmiin kuului 11346 henkilöä ja ne muodostivat 51 % ulkomaan kansalaisista. (Ulkomaalaisten elämää Helsingissä 2000, 12.)

Ulkomaalaisia ovat ulkomailla tai Suomessa syntyneet ulkomaan kansalaiset. Suurin osa ulkomaan kansalaisista on ulkomailla syntyneitä Suomeen muuttaneita henkilöitä. Pieni, mutta kasvava osa ulkomaan kansalaisia on syntynyt Suomessa ulkomaalaisten vanhempien lapsina. (Ulkomaalaisten elämää Helsingissä 2000, 12.)

Maahanmuuttajan käsite voi siis olla moninainen. Tässä tutkimuksessa maahanmuuttajan tunnistaminen jää kyselytutkimukseen vastaavan esimiehen vastuulle. Jos henkilö on

syntynyt Suomessa, hän on Suomen kansalainen ja on etniseltä taustaltaan suomalaisesta kantaväestöstä poikkeava, mutta ei tunne itseään maahanmuuttajaksi, niin häntä ei pidä maahanmuuttajana käsitellä. Myöskään Suomessa syntynyttä paluumuuttajaa ei käsitellä maahanmuuttajana, jos henkilö ei itse näin halua. Ulkomailla syntynyt Suomessa asuva ulkomaan kansalainen on aina maahanmuuttaja. Myös ulkomailla syntynyt Suomessa asuva myöhemmin Suomen kansalaisuuden saanut henkilö on maahanmuuttaja.

4 MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA JA HELSINGIN VÄESTÖENNUSTE

Muihin teollistuneihin Länsi-Euroopan maihin verrattuna Suomen väestö on pitkään pysynyt sekä etnisesti että kulttuurisesti suhteellisen homogeenisenä. Suomessa on muutamia suhteellisen pieniä etnisiä, kulttuurisia ja uskonnollisia vähemmistöjä kuten saamelaiset, suomenruotsalaiset, tataarit, romanit, juutalaiset ja muslimit, mutta muutoin maa on pysynyt aina 1900-luvun lopulle saakka aika lailla sivussa kansainvälisistä muuttoliikkeistä. Maahanmuuttajien vastaanottamisen sijaan Suomi on ollut työvoimaa luovuttava maa. 1800-luvulla ja 1900-luvun alussa maaseudun ylijäämäväestö muutti töihin Pohjois-Amerikkaan. Myöhemmin väkeä lähti myös Etelä-Amerikkaan, Uuteen-Seelantiin ja Australiaan. Toisen maailmansodan jälkeen, 1950-luvun alusta lähtien, mutta erityisesti 1960- ja 1970-luvuilla, kaiken kaikkiaan 300 000 suomalaista muutti tehdastyön perässä Ruotsiin. (Pohjanpää, Paananen & Nieminen. 2003, 10.)

Suomen maahanmuuttohistoria alkoi varsinaisesti vasta 1970-luvulla, kun maa vastaanotti sen ensimmäiset suuremmat pakolaisryhmät Chilestä vuosikymmenen alussa ja Vietnamista sen loppupuolella. Suomeen saapuneiden maahanmuuttajien määrä alkoi ylittää maasta lähteneiden määrän vasta 1980-luvun alussa. Lisääntynyt maahanmuutto ei kuitenkaan johtunut siitä, että Suomi olisi erityisesti alkanut houkutella maahanmuuttajia, vaan sen syyt olivat pääasiassa maan rajojen ulkopuolella. 1990-luvun sodat ja muut kriisit alkoivat ajaa pakolaisia ja turvapaikanhakijoita myös Suomeen. 1990-luvulla suurimmat turvapaikanhakijaryhmät tulivat Somaliasta, entisestä Jugoslaviasta, Iranista ja Irakista. Samanaikaisesti maahanmuuttajien kokonaismäärää kasvattivat myös vuosittain maahan otetut kiintiöpakolaiset sekä inkerinsuomalaiset paluumuuttajat ja heidän perheenjäsenensä. (Pohjanpää ym. 2003, 10 - 11.)

Suomessa asuu edelleen vähemmän maahanmuuttajia kuin missään muussa Euroopan unionin maassa, vaikka ulkomaalaisten määrä nelinkertaistui 1990-luvulla. Suomessa asui vuoden 2003 lopussa 107 000 ulkomaan kansalaista (2 % väestöstä) ja lähes 160 000 ulkomailla syntynyttä (3 % väestöstä). Vierasta kieltä puhui äidinkielenään noin 125 000 henkeä. Suurimmat maahanmuuttajaryhmät ovat Venäjän (25 000 henkeä) ja Viron kansalaisia (13 300). Seuraavaksi eniten Suomessa asuu entisen Jugoslavian alueelta tulleita (5 400), somalialaisia (4 700) ja Irakin kansalaisia (4 000). Pakolaisia oli Suomessa Vuoden 2003 lopulla noin 25 000 ja inkerinsuomalaisia suurin piirtein yhtä paljon. (Härkäpää & Peltola. 2005, 23.)

Noin kolmannes maahanmuuttajista asuu pääkaupunkiseudulla. Helsingissä maahanmuuttajien – ulkomaan kansalaisten ja ulkomailla syntyneiden – osuus oli vuonna 2004 noin 40 000 henkeä eli noin 6 % kaupunkilaisista. Espoossa vastaava määrä oli 13 000 henkeä ja Vantaalla runsas 10 000 henkeä. Pääkaupunkiseudun kuntien maahanmuuttajien määrä on yli kaksinkertaistunut viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana. (Härkäpää ym. 2005, 23.)

Vuonna 2003 Suomessa oli maahanmuuttajia yli 160 maasta. suurin ulkomaalaisryhmä tuolloin oli venäläiset, joita oli tuolloin lähes 25 000 henkeä. Toiseksi eniten oli virolaisia (13 500) ja kolmanneksi Ruotsin kansalaisia (8 124). Seuraavana kansalaisuustilastossa olivat somalialaiset (n. 4 600 henkeä), jugoslavialaiset (4 200 henkeä) ja irakilaiset (n. 3500 henkeä). (Alitolppa-Niitamo 2005, 17.)

Kuitenkin on huomattava, että vuonna 2003 Suomessa asui esim. venäjänkielisiä 35 222, vironkielisiä 12 748 sekä somalinkielisiä 7 777 (Tilastokeskus 2004, 47). Kansalaisuustilasto ei siis kerro koko totuutta etnisen ryhmän koosta (Alitolppa-Niitamo 2005, 17).

Helsingissä on ennusteen perusvaihtoehdon mukaan 567 000 asukasta vuonna 2011 ja 583 000 asukasta vuonna 2030. Nykytilanteesta Helsingin väestö kasvaa 8 000 asukkaalla vuoteen 2011 mennessä ja 24 000 asukkaalla vuoteen 2030 mennessä. Kasvusta suunnilleen puolet on muuttovoittoa ja puolet luonnollista väestönkasvua. Helsingin arvioidaan saavan edelleen muuttovoittoa ulkomaalaisista sekä työmarkkina-alueen ulkopuolelta kotimaasta. Hitaan kasvun vaihtoehdossa Helsingissä on 560 000 asukasta

vuonna 2030 eli suunnilleen saman verran kuin vuonna 2004. Nopean kasvun vaihtoehdossa Helsingissä on 620 000 asukasta vuonna 2030 eli noin 60 000 henkeä enemmän kuin vuonna 2004. (Tilastoja 2004/18, 17.)

5 MAAHANMUUTTAJIEN KOULUTUS JA OPETTAJUUS

Lainsäädäntömme pyrkii monin keinoin tukemaan maahanmuuttajien kouluttautumista. Vuoden 1999 alusta tuli voimaan uusi perusopetuslaki. Sen mukaan oppivelvollisuuden piirissä ovat kaikki Suomessa asuvat lapset. Maassamme pysyvästi oleskelevilla lapsilla on oikeus käydä peruskoulua, ja kouluviranomaisten velvollisuutena on huolehtia, että tuo oikeus toteutuu (Honkala 1999, 47). Lisäksi kouluttautumista tuetaan kotouttamislain ym. tukitoimien avulla.

5.1 Kotouttamislaki

Vuonna 1999 hyväksyttiin laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (L 9.4.1999/493). Lain tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista ja tasa-arvoa sellaisilla toimenpiteillä, jotka tukevat yhteiskunnassa tarvittavien tietojen ja taitojen kartuttamista. Lailla pyritään muun muassa parantamaan työikäisten sijoittumista työmarkkinoille. (Alitolppa-Niitamo, Söderling & Fågel 2005, 54.)

Maahanmuuttajalla, jolla on oleskelulupa tai kotikunta ja joka ilmoittautuu työttömäksi tai saa tietyin edellytyksin toimeentulotukea, on oikeus kotoutumissuunnitelmaan. Suunnitelman tekoon osallistuvat maahanmuuttajan lisäksi työvoimaneuvoja ja usein kotikunnan viranomainen. Muiden kuin työikäisten kotoutumissuunnitelman tekee kunnan edustaja yhdessä maahanmuuttajan kanssa. Suunnitelma laaditaan sitten, kun muuttaja on merkitty pysyvästi Suomessa asuvaksi väestörekisteriin, ja tehdään korkeintaan kolmeksi vuodeksi. (Alitolppa-Niitamo ym. 2005, 55.)

Kotoutumissuunnitelmaan sisällytetään sellaisia toimenpiteitä, jotka lisäävät maahanmuuttajan ja hänen perheensä mahdollisuuksia toimia työmarkkinoilla ja

yhteiskunnassa. Tällaisia toimintoja ovat muun muassa kotoutumiskoulutukseen liittyvät kieli- ja yhteiskuntatietouden opinnot ja näihin rinnastettavat toimenpiteet. (Alitolppa-Niitamo ym. 2005, 55.)

Kotoutumissuunnitelmia on perinteisesti tehty lähinnä työvoimaan kuuluville maahanmuuttajille. Viime vuosina on kuitenkin huomattu, että useat erilaiset maahanmuuttajaryhmät, kuten kotiäidit, teini-ikäiset nuoret ja vanhukset tarvitsevat oman kotoutumissuunnitelman. Ehdotuksessa uudeksi kotouttamislaiksi suositellaankin, että muun muassa lapsille ja nuorille laaditaan yksilölliset kotouttamissuunnitelmat. (Alitolppa-Niitamo ym. 2005, 55.)

Suunnitelmien tekeminen aikaisempaa useammille ei kuitenkaan yksinään riitä. Suunnitelmia on kritisoitu siitä, että käytännön toteutus kangertelee eri syistä (esim. sopivan tarjonnan puute kyseisellä paikkakunnalla, maahanmuuttajan motivaatio-ongelmat, suunnitelman jääminen vieraaksi maahanmuuttajalle). ETNO:n (2005) tekemän selvityksen mukaan kotouttamislaki tunnetaan kentällä huonosti, eikä maahanmuuttajilla ole riittävästi tietoa toimenpiteistä, joihin heillä on oikeus. (Alitolppa-Niitamo ym. 2005, 55.)

Monet kunnat ovat vastanneet kotouttamispalveluihin kohdistuneeseen kritiikkiin vetoamalla siihen, etteivät resurssit riitä palvelujen järjestämiseen. Myös suomalaiset työnantajat ovat saaneet osansa kritiikistä, sillä koulutetuilla ja kielitaitoisillakin maahanmuuttajilla on ollut lähes ylipääsemättömiä vaikeuksia työllistyä. Lisäksi on katsottu, että perinteiset kotouttamistoimenpiteet painottuivat aikaisemmin liian yksipuolisesti työllistymiseen ja työikäiseen väestöön. (Alitolppa-Niitamo ym. 2005, 55.)

5.2 Kotoutumiskoulutus

Maahanmuuttajien koulutusta on Suomessa kehitetty viimeksi kuluneen kymmenen vuoden ajan monin tavoin. Sen lisäksi, että maahanmuuttajien tarpeet on pyritty ottamaan paremmin huomioon osana normaalia opetusta, on maahanmuuttajaoppilaille tarpeen mukaan kehitetty myös erityisjärjestelyjä ja – tukitoimia, esimerkiksi koulutukseen valmistavaa opetusta, suomi toisena kielenä opetusta ja oman äidinkielen opetusta. (Etnisten suhteiden neuvottelukunta 2005, 15.)

Kotoutumisen kannalta kielenopetus ja kotoutumiskoulutus ovat keskeisessä roolissa. Suomen kielen opetuksen lisäksi oman äidinkielen ja kulttuurin säilyttäminen on onnistuneen kotoutumisen edellytys. Omalla äidinkielellä annettu opetus voi olla tehokasta myös kotoutumisen alkuvaiheessa perehdyttäessä suomalaiseseen yhteiskuntaan. (Etnisten suhteiden neuvottelukunta 2005, 15.)

Niin suomen kielen opetuksessa kuin yhteiskuntaan valmentavassa tai ammatillisessa kotoutumiskoulutuksessa on tärkeää, että maahanmuuttajaa lähestytään yksilönä. Yksilöllinen kartoittava ohjaaminen, opintojen ohjaus ja urasuunnittelu edistävät kotoutumista ja ovat välttämättömiä erityisesti syrjäytymisvaarassa olevien maahanmuuttajien kannalta. (Etnisten suhteiden neuvottelukunta 2005, 15.)

Onnistunut maahanmuuttopolitiikka edellyttää eri hallinnonalojen tiivistä yhteistyötä. Opetus- ja työhallinto ovat keskeiset tahot maahanmuuttajien joustavan ja tehokkaan kotoutumisen kannalta. Maahanmuuttajien näkökulmasta viranomaisten yhteistyö näkyy palveluketjuina. Tärkeää olisi, että ketju säilyisi katkeamattomana ja siirtyminen palveluista toiseen sujuisi niin, ettei vastuuta kokonaiskuvan luomisesta jätettäisi maahanmuuttajille. (Etnisten suhteiden neuvottelukunta 2005, 15.)

5.3 Maahanmuuttajien ammatillinen koulutus

Maahanmuuttajien ammatillinen koulutus laajeni erityisesti 1990-luvulla, ja laajeneminen jatkuu edelleen. Laajenemisen suurimpia syitä ovat maahanmuuton lisääntyminen ja se, että yhä useampi maahanmuuttajataustainen henkilö hakeutuu kielikoulutukseen tai Suomessa suoritetun peruskoulun jälkeen ammatilliseen koulutukseen. (Aunola 2004, 10.)

Maahanmuuttaja osallistuu yleensä kotoutumiskoulutukseen, jossa mietitään myös ammatillisen koulutuksen vaihtoehtoja. Ammatilliseen koulutukseen voi osallistua myös ilman kotoutumiskoulutusta. Olennaista on riittävä kielitaito, jolla selviää opinnoissa. Maahanmuuttajille suunniteltu ja heidän tarpeensa huomioon ottava informaatio erilaisista koulutusmahdollisuuksista ja -muodoista kotoutumisen eri vaiheissa on yksi keskeinen tukitoimenpide. (Aunola, 10 - 11.)

Maahanmuuttajille tarkoitettua ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaa koulutusta on järjestetty vuoden 1999 alusta. Valmistavan koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle riittävät kielelliset, kulttuuriset ja muut tarvittavat valmiudet ammatillisiin opintoihin siirtymistä varten. Koulutuksen laajuus on 20–40 opintoviikkoa, ja opintosuunnitelmien valtakunnallisten perusteiden mukaan kielellisten valmiuksien opintokokonaisuus on laajuudeltaan 10–20 opintoviikkoa eli puolet kokonaisuudesta. Koulutusta ohjataan järjestämislupien lisäksi valtakunnallisilla opetussuunnitelman perusteilla, opiskelijavalintoihin liittyvällä ohjeistuksella, koulutuksen järjestäjille tarkoitetuilla koulutustilaisuuksilla ja erilaisella informaatio-ohjauksella. (Aunola 2004, 12.)

Kielellisten valmiuksien merkitys ammatilliseen peruskoulutukseen siirtymisessä ja opinnoissa menestymisessä on keskeinen. Kun valmistavaan koulutukseen valitaan opiskelijoita, on tärkeää kiinnittää huomiota hakijoiden suomen tai ruotsin kielen taitoon. Opiskelijoilla tulisi olla takanaan joko kotoutumiskoulutukseen liittyvä kielikoulutus tai jokin muu kielikoulutus. Valmistavaan koulutukseen valittavan opiskelijan kielitaidon lähtötason tulisi olla yleisten kielitutkintojen kielitasoa 2. Opetushallitus on antanut ohjeet kielitason selvittämisestä. (Aunola 2004, 13.)

Maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistava koulutus on tarkoitettu pakolaisille, paluumuuttajille ja muille ulkomaalaisille, jotka aikovat asettua pysyvästi Suomeen. Koulutusta ei voida pääsääntöisesti pitää tarkoituksenmukaisena sellaisille ulkomaalaisille, joiden oleskelun Suomessa arvioidaan jäävän lyhytaikaiseksi. (Aunola 2004, 14.)

Maahanmuuttajilla on siis mahdollisuus saada ammatillista opetusta suomen ja ruotsin sekä saamen kielellä. Opetusta voidaan järjestää kuitenkin myös muilla kielillä, jos ammatillisen koulutuksen järjestäjä on saanut erityisen luvan. Opetusministeriö on myöntänyt kaikkiaan 19 lupaa (tilanne joulukuussa 2003) yhteensä 17:lle ammatillisen koulutuksen järjestäjälle vieraskielisen ammatillisen koulutuksen järjestämiseen. Yksi lupa on myönnetty venäjänkieliseen ja 12 englanninkieliseen ammatilliseen perustutkintoon. Lisäksi kuusi koulutuksen järjestäjää on oikeutettu järjestämään kotitalousopetusta englannin kielellä, ja näistä koulutuksen järjestäjistä yhdellä on lupa järjestää kotitalousopetus englannin lisäksi myös venäjän kielellä ja yhdellä saksan kielellä. Maahanmuuttajilla on mahdollisuus

hakeutua ja päästä edellä mainittuihin koulutuksiin, mikäli heillä on koulutuksessa tarvittavan kielen riittävä taito. (Aunola 2004, 17.)

5.4 Opettajien monikulttuurinen ammatillisuus

Opettajien ja muun henkilökunnan monikulttuurista ammatillisuutta tulisi kehittää niin, että he pystyvät vastaamaan maahanmuuttajien koulutustarpeista, mutta myös herättämään oppilaissa inhimillisiä asenteita. Onnistuneet kulttuuriset kohtaamiset ja oppilaiden menestyminen ilman muuta helpottaa asennemuutosta. Näin kulttuurinen horisontti laajenee. On myös tärkeää, että koulussa on henkilöstöä, joka ymmärtää, analysoi ja muuttaa koulun käytäntöjä. Koulu toimii myös sitä paremmin, mitä enemmän sillä on tarjota oppilailleen monikulttuurista opetus- ja kasvatushenkilöstöä. (Talib 2002, 128.)

Opettajien monikulttuurinen osaaminen on pitkälti opettajankoulutuksen ja täydennyskoulutuksen vastuulla. Kuitenkaan lyhyehköt kurssit eivät voi muuta kuin johdatella opiskelijoita hyvin laajaan ja monimutkaiseen tutkimus- ja toimintakenttään. Esimerkiksi teemaviikot opettajankoulutuksessa, täydennyskoulutuksessa ja kouluissa ovat toisinaan osoittautuneet jopa haitallisiksi monikulttuurisen kompetenssin lisäämiseksi. Niiden on todettu vahvistavan opettajaksi koulutettavien stereotyyppistä ajattelua ja ennakkoluuloja eri kulttuureita kohtaan. Täydennyskoulutuksen lisäksi keskustelut toisista kulttuureista tulevien opettajien kanssa ovat tärkeitä tietolähteitä. Yhteistyö opettajien kanssa auttaa opettajayhteisöjä tarkistamaan ja muokkaamaan monikulttuurista kasvatusta oppilaiden tarpeita mahdollisimman hyvin vastaavaksi ja suvaitsevaisuutta lisääväksi. Opetussuunnitelmatyöllä on myös tässä tärkeä merkitys. (Talib 2002, 130.)

Opettajien monikulttuurinen pätevytyminen tapahtuu parhaiten kokemuksen kautta oppimisena. Jokaisen opettajan tulisi seurata omaa kasvuprosessiaan työskennellessään monikulttuurisessa ympäristössä. Opettajaksi opiskelevien tai opettajina jo työskentelevien monikulttuurinen ammatillisuus muotoutuu vasta käytännön toiminnan ja laaja-alaisen ajattelun, sekä vastavuoroisuuden ja opettamistaitojen myötä. (Talib 2002, 131.)

5.5 Opettajan professionaaliset vaatimukset

Pohjoismaisen opettajaneuvoston mukaan (1992) opettajan ammatillisten tietojen ja taitojen tulee olla täsmällisiä ja ajan tasalla. Opettajan tulee olla pedagogisesti pätevä ja kyetä esittämään asiansa kiinnostavalla ja asian yhteydet osoittavalla tavalla. Hänen tulee kyetä innostamaan ja yllyttämään oppilaat uusien tietojen ja valmiuksien omaksumiseen. Opettajan täytyy olla myös hyvä johtaja. Hänen tulee tuntea koulun tavoitteet, opetussuunnitelmat, oppimisteoriat, metodiikka, didaktiikka ja kouluorganisaatio. (Hautamäki, Lahtinen, Moberg & Tuunainen 1993, 157.)

Kymmenen viime vuoden aikana opettajaan on kohdistettu uusia vaatimuksia. On aihetta keskustella siitä, kuuluvatko myös ehdotetut uudet tehtävät opettajan työhön ja professionaalisuuteen. Uusien tehtävien mukaan opettajien on edistettävä sosiaalisten, taloudellisten ja kulttuuriongelmiin ratkaisemista. Yhteiskuntakehitys edellyttää, että opettaja yhä enemmän on vaikuttavana tekijänä lasten ja nuorten kasvattamisessa. Oppilaiden kulttuuritausta ja uskonto ovat entistä moninaisemmat, ja tämä lisää opettajalle uusia vaatimuksia. Ympäristökysymysten merkityksen kasvu vaatii opettajaa osallistumaan keskusteluun ihmisen selviytymisehdoista. Tekninen kehitys vaatii opettajalta entistä enemmän taitoa teknisten apuvälineiden hallintaan ja opetuskäyttöön. Hallinnon hajautus tuottaa opettajille lisää vaikutusvaltaa ja kasvavia vaatimuksia päätöksenteon, päätösten soveltamisen ja tavoitteiden asettamisen taidoissa sekä yleisellä että paikallisella tasolla. (Hautamäki ym. 1993, 157.)

On hyvin yleisesti tiedossa, että Hautamäen 1993 mainitsevat uudet vaatimukset opettajaa kohtaan ovat toteutuneet moninkertaisesti. Hallinnon hajauttaminen ym. rahan säästämiseen perustuvat uudistukset ovat tuoneet opettajalle niin paljon uusia tehtäviä, että ydintehtävässä pysyminen tai sen määrittäminen tuottaa usein vaikeuksia. Opettajan professionaaliset vaatimukset täytyy pystyä siirtämään myös maahanmuuttajien koulutukseen. Jotta maahanmuuttajien koulutus olisi laadukasta, koulutusvastuu pitäisi antaa opettajille, joilla on riittävästi intoa ja mielenkiintoa perehtyä kulttuuriin, etnisiin ja uskonnollisiin seikkoihin, jotka on koko ajan otettava huomioon maahanmuuttajien opetuksessa.

6 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMINEN

Työvoimatoimiston maahanmuuttaja-asiakkaiden määrä on kasvanut vuosi vuodelta ja tarve kehittää palveluja maahanmuuttajille paremmin soveltuviksi on entistä suurempi. Mitä paremmin tilanne huomioidaan heti maahantulon alkuvaiheessa, sitä helpompaa on päästä työelämään jatkossa. Työllistyminen on keskeinen osa maahanmuuttajan kotoutumista uuteen maahan, ja työvoimatoimisto on usealle maahanmuuttajalle tärkeä linkki työelämään, sillä usein muut kontaktit puuttuvat. Maahanmuuttajien työttömyysaste on keskimäärin n. 30 % eli noin kolme kertaa kantaväestöä suurempi. (Etnisten suhteiden neuvottelukunta 2005, 27.)

Kotouttamislaki ohjaa paljolti uusien maahanmuuttajien palvelumallia, mutta suuri osa maahanmuuttajista on ollut maassa jo yli kotouttamislain voimassaoloajan eli kolme vuotta. Miettimisen arvoista onkin se, onko lain voimassaoloa tarkoituksenmukaista rajoittaa tietyksi ajaksi. Maahanmuuttajien palvelemiseksi työvoimatoimistoissa virkailijat tarvitsevat hyvin monialaista ammattitaitoa ja riittävät resurssit toiminnan tehokkaaseen toteuttamiseen. (Etnisten suhteiden neuvottelukunta 2005, 27.)

Maahanmuuttajan asenne ja motivaatio ovat tärkeitä avaimia uuden tilanteen selvittämiseen. Samoin ennakkoluulot ja asenteet tuovat oman problematiikkansa maahanmuuttajien työllistymiseen. Maahanmuuttajilla on usein hyvin arvokasta kokemusta, koulutusta, kielitaitoa ja kulttuurista osaamista. Jotta maahanmuuttaja löytäisi paikkansa työelämässä, on kuitenkin käytettävä monia eri keinoja. Tällöin niin henkilö kuin uusi kotimaa kokisivat tilanteen mahdollisimman myönteiseksi. (Etnisten suhteiden neuvottelukunta 2005, 27.)

6.1 Menestyksen avaimet Suomen työmarkkinoilla

Oman aktiivisuuden ratkaisevan tärkeä merkitys työllistymisen kannalta on tullut esiin niin 1980-luvulla kuin 1990-luvullakin, kun on tutkittu suomalaisten työnhakijoiden työnhakumenestystä ja yritysten rekrytointikäytäntöjä. Työnhakukeinoista parhaaseen tulokseen on yleensä johtanut suora yhteydenotto työnantajaan. Suorien yhteydenottojen menestyksellisyys on perustunut paitsi hyvään onneen eli siihen, että on oikeassa paikassa

oikeaan aikaan, myös siihen, että aktiivisuus ja oma-aloitteisuus sinänsä ovat ominaisuuksia, joita työnantajat arvostavat. Vaikka sopivaa työtä yhteydenottohetkellä ei olisikaan tarjolla, voi aktiivisuudesta olla hyötyä pitkällä tähtäimellä. Yrityksillä on nimittäin tapana pitää rekistereitä lupaavista työnhakijoista. (Naumanen ja Silvennoinen 1996, 85 - 86.)

Työnhakijan persoona eli henkilökohtaiset ominaisuudet on säilyttänyt asemansa tärkeimpänä työvoiman rekrytointikriteerinä koulutuksen ja työkokemuksen ohella. Aktiivisuutta, kehityskykyisyyttä, luotettavuutta ja henkilökohtaista sopivuutta pidetään yrityksissä vähintään yhtä tärkeänä – joskus jopa tärkeämpänä – rekrytointikriteerinä kuin koulutusta ja työkokemusta. Näiden jälkeen tärkeimmät kriteerit ovat olleet ikä, suositukset sekä harjoittelukokemus toimipaikassa. (Schulman & Kanninen 1997, 62.)

6.2 Maahanmuuttajien heikon työmarkkina-aseman selityksiä

Schulmanin(1996, 62 - 65) ym. selvitysten mukaan maahanmuuttajien työllistymispolkuja tutkittaessa 1990-luvulla on osoittautunut, että suuri osa Suomen maahanmuuttajista on ollut erittäin aktiivisia työnhakijoita. Usein maahanmuuttajien valtaväestöä heikompi työmarkkina-asema selittyy joko heikolla koulutuksella ja ammattitaidottomuudella tai puutteellisella kielitaidolla ja muilla inhimillisen pääoman siirtämiseen liittyvillä ongelmilla. Erityisesti ei-valkoisten etnisten vähemmistöjen työmarkkinatilannetta vaikeuttaa lisäksi työmarkkinasyrjintä, jota on havaittu tapahtuvan useimmissa Euroopan maissa. Työmarkkinoilla erilaisten asemien hyväksyttäviksi perusteiksi voidaan katsoa kaikki sellaiset ominaisuudet, joilla on merkitystä itse työtehtävien suorittamisen kannalta, esimerkiksi koulutus, työkokemus, ammattitaito, henkilökohtainen sopivuus työtehtävään jne. Vastaavasti syrjinnäksi voidaan katsoa sellaiset ominaisuudet, joilla ei itse työn kannalta ole merkitystä. Sukupuoli, ikä ja etninen ryhmä ovat usein syrjinnän perusteena. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien työnhakijoiden kannalta henkilökohtaisten ominaisuuksien korostaminen työhönotossa on ongelmallista. Se, pidetäänkö jotakuta henkilökohtaisesti sopivana tiettyyn tehtävään, riippuu paitsi tehtävän luonteesta ja henkilön ominaisuuksista ennen kaikkea siitä, miten työhönottaja näitä henkilön ominaisuuksia tulkitsee. Maahanmuuttajaa ei välttämättä kutsuta edes työhaastatteluun, jos oletetaan, ettei hän kuitenkaan olisi sopiva.

6.3 Työelämän muutokset

Työelämän ja erityisesti tuotantotapojen muutos vaikuttaa omalta osaltaan maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin ja uralla etenemiseen. Organisatoriset muutokset, kuten tiimityö, monialaisuus ja työn kierto sekä uuden tuotantotekniikan käyttöönotto ovat muuttaneet työtä monilla aloilla. Teollisessa tuotannossa tuotantoprosessin muuttuminen ryhmätyöksi on muuttanut työsuorituksen luonnetta, työnjakoa ja kvalifikaatiovaatimuksia. Ajatuksena on, että ryhmän jäsenten kompetenssit täydentävät toisiaan ja jokainen jäsen hallitsee useampia työsuorituksia. Tuotannon uudelleenorganisoinnin hyvänä puolena ovat ryhmän paremmat vaikutusmahdollisuudet työn organisoinnissa ja työn vaihtelevuus. Ryhmä tai tiimi toimii useimmiten itsenäisenä tulosityksikkönä, jossa jokainen jäsen on vastuussa työsuorituksen onnistumisesta. Uudet tuotantotavat edellyttävät toimiakseen enemmän sosiaalista ja kulttuurista vuorovaikutusta työyhteisössä kuin tuotantolinjalle organisoitu vaihetyö, jossa työsuoritukset ovat yksilöllisempiä. (Forsander, Ekholm & Hautaniemi 2001, 65 - 66.)

6.4 Työvoiman tarve

Opetushallituksen 1999 ilmestyneessä selvityksessä työvoiman tarpeesta eri toimialoilla ja ammattilohkoilla ennakoidaan uuden työvoiman tarpeen olevan noin 1 053 000 vuodesta 1995 vuoteen 2010. Työmarkkinoilta arvioidaan poistuvan samalla ajanjaksolla noin 850 000 työntekijää. Työvoiman tarpeen arvioidaan siis kasvavan yli 200 000 hengellä. Arviot ovat suuntaa antavia ja niissä on paljon epävarmuustekijöitä: työvoiman tarve heijastelee herkästi taloudellisia suhdanteita. Poistuma perustuu kuitenkin melkoisella varmuudella ennakoitavaan seikkaan eli työvoiman ikääntymiseen ja eläköitymiseen, ja näin arvioiden poistuman osuus työvoimasta tulee olemaan suuri 2010 mennessä, peräti 42 prosenttia vuoden 1995 työllisestä voimasta.(Trux 2000, 156 - 157.)

Poistuman osuus eri aloilla on hyvin erilainen. Poistuma on iso niillä aloilla, joilla työvoima on keskimääräistä iäkkäämpää ja työ on fyysisesti raskasta, kuten teollisuudessa. Toiset alat, kuten ravintola-ala, siivoustyö ja myös kaupan ala ovat luonteeltaan työmarkkinoiden sisääntuloammatteja, joissa osa-aikaisentyövoiman määrä on suuri. Poistuma näillä aloilla ei merkitse välttämättä poistumaa eläkkeelle, pois työvoiman

piiristä, vaan näiltä aloilta siirrytään lähinnä muille aloille. Esimerkiksi ravintola-alan ikärakenne on nuorempi kuin muilla aloilla, mikä sekin kertoo alan työpaikkojen ”väliaikaisesta” luonteesta yksilön ammattiuralla. (Trux 2000, 157.)

Koska työmarkkinoille tulevat ikäluokat ovat pieniä, alle 60 000 henkeä vuodessa, ne eivät riitä korvaamaan edes työmarkkinoilta poistuvan työvoiman määrää, saati oletettua työvoiman kysynnän kasvua. On myös otettava huomioon kotimaisen työvoiman tarjontaa vähentävät seikat: ikäluokka ei koskaan ole kokonaisuudessaan työmarkkinoilla, vaikka Suomessa onkin kansainvälisittäin korkea työvoiman osuus. Nuoret opiskelevat yhä pitempään ja Suomesta myös muutetaan jatkuvasti pois. Nettomaahanmuutto ei riitä korvaamaan työvoimavajetta, mikäli maahanmuuttajien määrän kehitys jatkuu nykyisenlaisena. (Trux 2000, 157.)

Koko teollinen maailma ryhtyi 2000-luvulle tultaessa miettimään, mistä saada maahanmuuttajia väestövajetta korvaamaan. Asenteet eivät sovi nykytilanteeseen, kun äkkiä pitääkin kääntää suojautumisstrategia houkutteluksi. On hämmentävää, että ne ihmiset, joita on pyritty viimeiset vuosikymmenet pitämään rajojen ulkopuolella, ovatkin yhtäkkiä välttämättömiä talouden elinvoimaisuuden kannalta ja suuren vanhusväestön hoitajina. (Trux 2000, 319.)

7 SUOMALAISTEN SUHTAUTUMINEN MAAHANMUUTTAJIIN

Maahanmuuttajien integroimiseen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään vaikuttavat monet tekijät, myös valtaväestön asenteet. Kuntoutussäätiössä tehdyt asennetutkimukset osoittavat, että suomalaiset suhtautuivat vuoden 1998 haastatteluissa 24 mainitusta kansallisuusryhmistä kielteisimmin somaleihin, arabeihin, venäläisiin ja kurdeihin, jotka ovat lähtöisin köyhistä maista ja eroavat ulkonäöltään tai kulttuuriltaan kantaväestöstä. Toisaalta virolaiset ja inkerinsuomalaiset kuuluivat suomalaisten suosiossa oleviin maahanmuuttajaryhmiin. Vuonna 1998 vain noin joka kolmas suomalainen suhtautui hyvin tai melko myönteisesti venäläisten, somalien, arabien ja kurdien maahanmuuttoon, kun taas peräti 82 % suomalaisista näkisi ”hyvin tai melko mielellään” inkerinsuomalaisten ja 61 % virolaisten muuttavan Suomeen. (Härkäpää & Peltola 2005, 23 - 24.)

Suomalaisten suhtautuminen eri syistä ja eri maista tuleviin ulkomaalaisten maahanmuuttoon on muuttunut laman jälkeen myönteisemmäksi. Suomalaiset suhtautuivat vuonna 2003 myönteisemmin kuin vuonna 1993 ulkomaalaisten työnhakijoiden, ”erityisosaajien”, opiskelijoiden, eri syistä pakoon lähteneiden ja kehitysmaiden nälkää näkevien sekä ulkomaalaisten ottolasten vastaanottamiseen. (Jaakkola 2005, 17.)

Suhtautuminen suomalaisille ”hyödyllisten” turistien, ja ”erityisosaajien”, kuten tiedemiesten ja asiantuntijoiden, kieltenopettajien, opiskelijoiden, yrittäjien samoin kuin ottolasten vastaanottamiseen oli myönteisempää kuin suhtautuminen ulkomaalaisiin työnhakijoihin yleiskäsitteenä (Jaakkola 2005, 17).

Suhtautuminen sotaa pakoon lähteneisiin, ympäristötuhojen vuoksi paenneisiin ja kehitysmaiden nälkää näkeviin oli puolestaan myönteisempää kuin poliittisesti, uskonnollisesti tai rodun vuoksi vainottujen vastaanottamiseen. Kielteisimmin suhtauduttiin edelleen ”taloudellisen asemansa parantamisen vuoksi” maahan muuttaviin, joiden maahantulon muista motiiveista ei haastattelussa annettu tietoja. (Jaakkola 2005, 17.)

Jaakkolan tutkimuksen (2005, 49 - 58) mukaan naiset suhtautuivat pakolaisiin kaikkina tutkimusajankohtina myönteisemmin kuin miehet. Varaukselliset asenteet ovat vähentyneet kaikissa ikäryhmissä laman jälkeen. Koulutuksella oli selvä yhteys asenteisiin: Mitä korkeampi koulutus, sitä myönteisemmin suhtauduttiin pakolaisiin. Vuonna 2003 enemmistö kaikista ammattiryhmistä oli sitä mieltä, että Suomen pitäisi ottaa pakolaisia nykyistä enemmän tai ainakin yhtä paljon kuin ennen. Johtajat / ylemmät toimihenkilöt ja opiskelijat suhtautuivat muita myönteisemmin pakolaisten vastaanottamiseen. Odotetusti työttömät ja osa-aikatyössä olevat suhtautuivat muita kielteisemmin. Pakolaisiin suhtauduttiin myönteisemmin pääkaupunkiseudulla, missä lähes puolet ulkomaalaisväestöstä asuu. Toiseksi myönteisintä suhtautuminen pakolaisiin oli muissa kaupunkimaisissa kunnissa ja kielteisintä maaseudulla, missä asuu vähiten ulkomaalaisväestöä. Puoluekannan mukaan vihreistä lähes puolet (48 %) oli valmiita ottamaan vastaan nykyistä enemmän pakolaisia. Vasemmistoliiton kannattajien joukossa oli toiseksi eniten myönteisesti suhtautuvia. Keskustan kannattajien asenteet olivat muita varauksellisempia. Myös vastaajien uskonnollisuudella oli yhteys pakolaisten vastaanottamista koskeviin asenteisiin. Ne, joiden elämässä uskonnolla oli ”hyvin” tai

”melko tärkeä asema” suhtautuivat myönteisemmin pakolaisten vastaanottamiseen kuin ne, joiden elämässä uskonnolla ”ei ollut mitään” tai oli vain ”vähäinen asema”.

Vuonna 2003 suomalaiset suhtautuivat kaikkiin tutkimuksessa mainittuihin kansallisuusryhmiin myönteisemmin kuin lamavuonna 1993. Eri kansallisuusryhmiin suhtauduttiin kuitenkin eri tavalla. Suomalaiset suhtautuivat kaikkina tutkimusajankohtina myönteisimmin kulttuurisesti läheisimmistä, korkean elintason maista tuleviin maahanmuuttajiin. Suhtautuminen meitä köyhemmistä maista lähtöisin oleviin, ulkonäöltään ja kulttuuriltaan suomalaista selvästi erottuviin ihmisiin on ollut kaiken aikaa varauksellisempaa kuin meitä enemmän muistuttaviin. (Jaakkola 2005, 69.)

Joitakin muutoksia eri kansallisuusryhmien ”suosiossa” on havaittavissa. Vuonna 2003 etnisen hierarkian huipulle kipusivat norjalaisten rinnalle englantilaiset, joihin neljä viidesosaa suhtautui myönteisesti. Seuraavina olivat ruotsalaiset, tanskalaiset ja inkerinsuomalaiset. Myönteiset asenteet ruotsalaisten maahanmuuttoa kohtaan ovat lisääntyneet laman jälkeen peräti 15 prosenttiyksikköä. (Jaakkola 2005, 69.)

Jaakkolan tutkimuksessa (2005, 72) väittämän ”Näkisi hyvin tai melko mielellään ko. kansallisuusryhmän kuuluvan muuttavan Suomeen” perusteella suhtautuminen eri kansallisuusryhmien maahanmuuttoon vuonna 2003 oli kielteisintä somaleita (32 %), arabeja (35 %), kurdeja (37 %), venäläisiä (40 %), marokkolaisia (41 %), turkkilaisia (44 %), mustia afrikkalaisia (46 %) ja entisiä jugoslaaveja (47 %) kohtaan.

Runsaammat kontaktit maahanmuuttajiin, vilkkaampi ulkomaanmatkailu ja parempi työllisyystilanne selittävät sitä, että helsinkiläiset suhtautuivat kaikkina kolmen tutkimusvuonna keskimääräistä myönteisemmin sekä pakolaisiin että muihin humanitaarisista syistä vastaanotettaviin ryhmiin, kuten poliittisiin, sota- ja nälkäpakolaisiin, maahanmuuttajien perheenjäseniin ja ulkomaalaisiin ottolapsiin. Heidän suhtautumisensa oli muita myönteisempää myös ulkomaalaisiin työnhakijoihin, opiskelijoihin ja muihin suomalaisten kannalta ”hyödyllisiin” ulkomaalaisiin, kuten kieltenopettajiin, asiantuntijoihin, tiedemiehiin, muusikoihin, ravintolanpitäjiin ja urheilijoihin. (Jaakkola 1999, 133.)

Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala ovat tutkineet rasismia ja syrjintää Suomessa (2002). Heidän mukaansa (86) kaikista tutkituista maahanmuuttajista 81 % oli joskus hakenut työtä. Näistä puolet kertoi kokeneensa ainakin kerran, ettei saanut työtä ulkomaalaistaustansa vuoksi. Työssä käyneistä maahanmuuttajista 24 % ilmoitti puolestaan tulleen sivuutetuksi, kun halusi edetä työssään, kuusi prosenttia kertoi tulleen irtisanotuksi työstään ja 31 % ilmoitti kärsineensä työssään loukkauksista ja kiusaamisesta ulkomaalaistaustansa vuoksi.

Eri maahanmuuttajaryhmien syrjintäkokemukset koko Suomessa asumisajalta erosivat merkittävästi toisistaan. Työtä hakeneista maahanmuuttajista somalit ja arabit olivat kokeneet työnsaannissa eniten ja virolaiset vähiten vaikeuksia ulkomaalaistaustansa vuoksi. Arabien ja somalien joukossa oli muihin ryhmiin verrattuna myös huomattavasti vähemmän sellaisia henkilöitä, joiden ulkomaalaistausta ei ollut koskaan häirinnyt työnsaantia. Muihin ryhmiin, erityisesti virolaisiin verrattuna, heidän keskuudessaan oli lisäksi huomattavasti enemmän sellaisia, jotka olivat kohdanneet tämän ongelman ainakin kerran. Työssä olleista maahanmuuttajista somalit ja arabit ilmoittivat myös muita ryhmiä useammin ja suomalaista syntyperää olevat muita harvemmin, että heidät oli sivuutettu ainakin kerran, kun he olivat halunneet edetä työssään, tai että heidät oli irtisanottu työstään heidän ulkomaalaistaustansa vuoksi. Somaleja ja arabeja oli myös loukattu ja kiusattu työssä muita maahanmuuttajia huomattavasti useammin, ja somaleiden ja arabien joukossa oli muihin ryhmiin verrattuna huomattavasti vähemmän sellaisia, joita ei ollut koskaan heidän Suomessa asumisaikanaan loukattu tai kiusattu työpaikalla heidän ulkomaalaistaustansa vuoksi. (Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 86 – 87.)

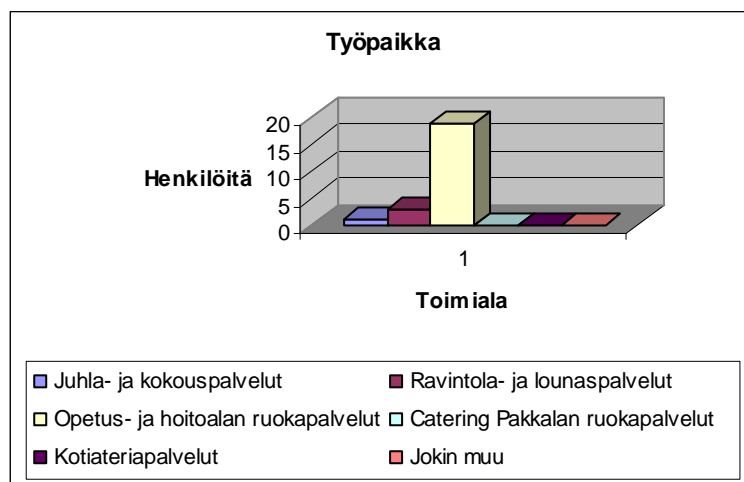
8 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Kysely lähetettiin sähköisesti Palmian catering-toimintojen sihteerille, joka jakoi kyselyt toimipisteiden esimiehille. Toimipisteet jakautuvat toimialoittain juhla- ja kokouspalveluihin, opetus- ja hoitoalanpalveluihin, kotiateriapalveluihin, ravintola- ja lounaspalveluihin sekä Catering Pakkalan ruokapalveluihin. Palmian catering-toiminnoissa lukumääräisesti eniten toimipisteitä on opetus- ja hoitoalanpalveluissa, mikä näkyi myös vastausten määrissä. Kyselyyn oli aikaa vastata noin kaksi viikkoa, ja muistutuksia vastaamiseen tehtiin kaksi kertaa. Vastauksia saatiin 23 maahanmuuttajataustaisesta

työntekijästä. Kun vastausten määrää pohdittiin määrääjän kuluttua umpeen, niin tultiin siihen tulokseen, ettei maahanmuuttajia kovin paljon enempää toimipisteissä ole. Tarkkaa maahanmuuttajien määrää Palmiasta ei saatu.

8.1 Työpaikan tyyppi

Eniten (19) maahanmuuttajia koskevia vastauksia saatiin opetus- ja hoitoalan ruokapalveluista. Ravintola- ja lounaspalveluista saatiin kolme vastausta sekä juhla- ja kokouspalveluista yksi vastaus. Catering Pakkalan ruokapalveluista ja kotiateriapalveluista ei saatu yhtään vastausta. Luultavasti näissä toimipisteissä ei maahanmuuttajia työskentele. Kyselylyssä oli mukana myös vaihtoehto jokin muu siltä varalta, jos tutkimuksen tekijä ei tiennyt kaikkia toimialavaihtoehtoja.

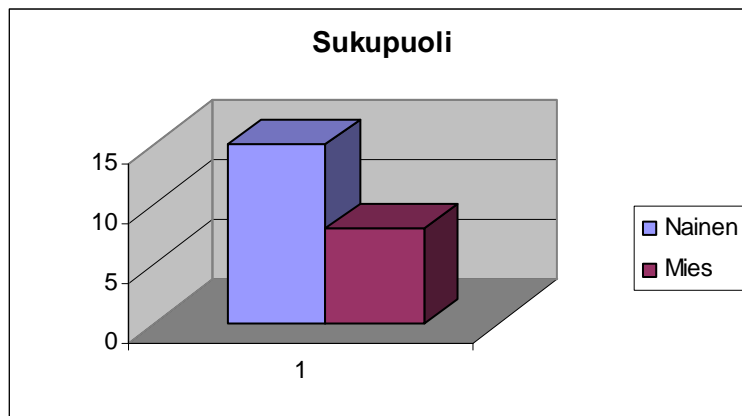


Kuvio 3. Vastaukset toimialoittain.

8.2 Sukupuoli

Naisia koskevia vastauksia saatiin 15 ja miehiä koskevia kahdeksan. Naisia oli lähes kaksi kolmasosaa Palmian catering-palveluissa työskentelevistä maahanmuuttajista.

Cateringala on Suomessa naisvaltainen. Samankaltainen sukupuolijakauma toteutui myös tutkimuksessa maahanmuuttajien keskuudessa.

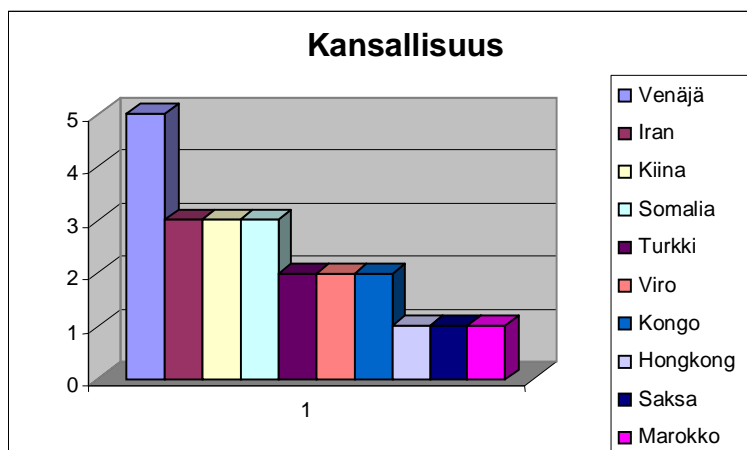


Kuvio 4. Maahanmuuttajien sukupuoli.

8.3 Kansallisuus

Tutkimuksen maahanmuuttajat olivat alkuperältään kymmentä eri kansallisuutta. Eniten oli venäläisiä (5), iranilaisia, kiinalaisia ja somaleita oli kolme, turkkilaisia, virolaisia ja kongolaisia 2 sekä hongkonglaisia, saksalaisia ja marokkolaisia yksi.

Suomen runsaslukuisimmista maahanmuuttajaryhmistä tutkimuksessa on mukana venäläiset, somalit ja virolaiset. Ruotsalaisia, entisen Jugoslavian alueelta tulleita maahanmuuttajia tai irakilaisia ei tämän tutkimuksen mukaan Palmian catering-palveluissa työskentele, vaikka heitä asuu Suomessa seuraavaksi eniten. Pienempiin maahanmuuttajaryhmiin kuuluvia sen sijaan on seitsemästä eri maasta.

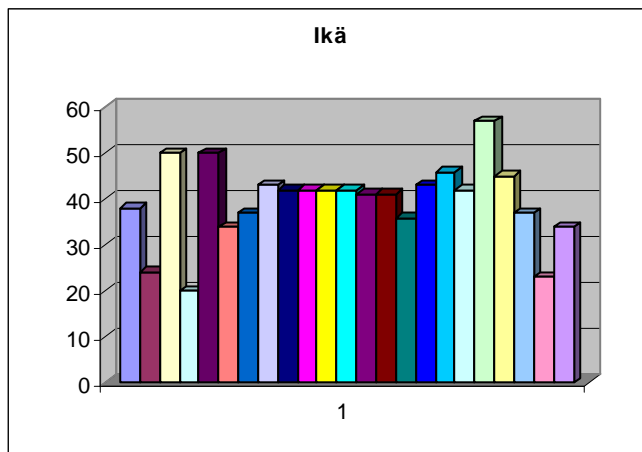


Kuvio 5. Maahanmuuttajien kansallinen tausta.

8.4 Ikä

Palmian catering-palveluissa työskentelevät maahanmuuttajat olivat keski-ikänsä 39,5-vuotiaita. Nuorin heistä oli 23-vuotias ja vanhin 57-vuotias. Ikävaihtelua ei kovin paljon esiintynyt. Maahanmuuttajista 15 eli 65 prosenttia sijoittui ikävälille 35–45 vuotta.

Catering-alalla keski-ikä on varsin korkea, kuntasektorilla 47-48 vuotta (Opetusministeriön koulutustoimikuntien katsaukset 2001). Keski-ikänsä tutkitut olivat hieman maamme kantaväestöä nuorempia, sillä cateringalalla työskentelevien keski-ikä alkaa lähestyä jo viittäkymmentä. Nykyistä nuorempien henkilöiden tulo alalle on varmasti tervetullutta.



Kuvio 6. Maahanmuuttajien ikä.

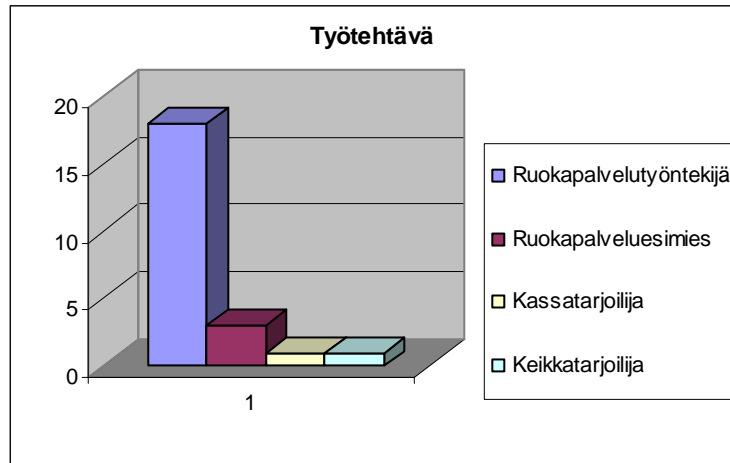
8.5 Tehtävä

Suurin osa maahanmuuttajista (18) työskenteli ruokapalvelutyöntekijöinä.

Ruokapalveluesimiehenä työskenteli 3 henkilöä. Vastaajan ilmoituksen mukaan tehtävä ei ole esimiestehtävä nimikkeestään huolimatta. Vanhahtava emäntä nimike lienee muutettu nykyisiä tehtäviä enemmän vastaavaksi, kuten muissakin kunnissa on viime aikoina tapahtunut. Kassa- ja keikkatarjoilijan nimikkeellä työskenteli yksi henkilö.

Työvoimaministeriön työvoimapalvelujen avoimet työpaikat sivulla Palmian ilmoittamaan ruokapalvelutyöntekijän tehtäviin kuului astianpesua, ruoan jakelua, salaatinvalmistusta ja puhtaanapitotehtäviä. Kassataito katsottiin myös eduksi. Muiden ilmoittajien tehtäviä

näiden lisäksi olivat mm. asiakaspalvelu, ruoan valmistukseen, esikäsittelyyn ja jakeluun liittyvät tehtävät, kokkien ja keittäjien avustaminen sekä muut avustavat tehtävät. (Työvoimaministeriön avoimet työpaikat 2007).

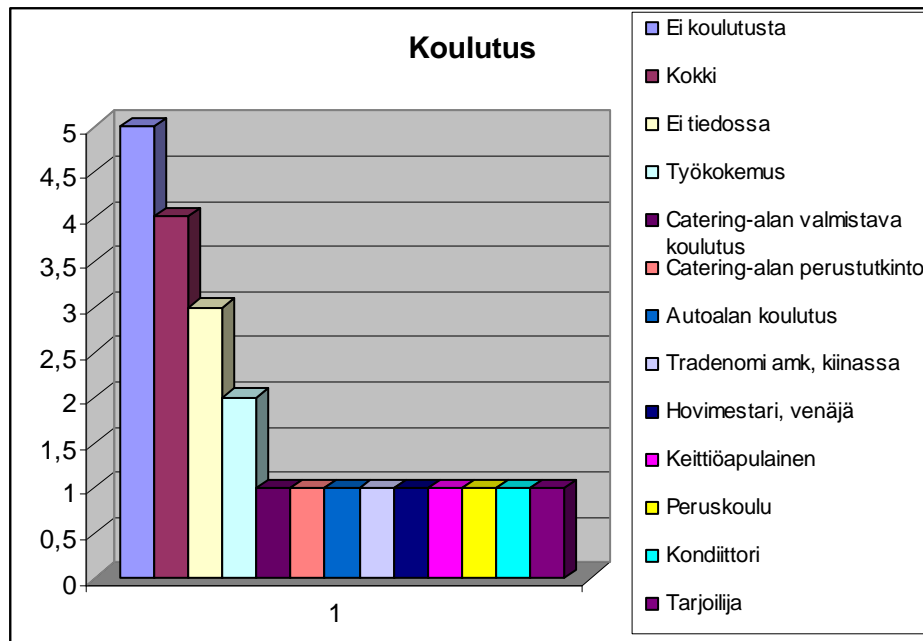


Kuvio 7. Maahanmuuttajien työtehtävä.

8.6 Koulutus

Viidellä maahanmuuttajalla ei ollut koulutusta ja kolmen osalta se ei ollut tiedossa. Kokkeja heistä oli neljä ja kahden kohdalla työkokemus laskettiin koulutukseksi alalla työskentelyyn. Yhdellä maahanmuuttajista oli catering-alan valmistava koulutus ja yhdellä perustutkinto suoritettu. Muita alaan liittyviä koulutuksia maahanmuuttajilla olivat Venäjällä hankittu hovimestarin koulutus, kondiittorin koulutus ja tarjoilijan koulutus. Yhdellä tutkituista oli autoalan koulutus, yhdellä Kiinassa suoritettu tradenomin ammattikorkeakoulututkinto ja yksi heistä oli käynyt peruskoulun.

Jollakin tavalla catering-alaan liittyvä koulutus oli yhdellätoista tutkituista. Kaksitoista eli 52 prosenttia tutkituista ei ollut saanut mitään alaan liittyvää koulutusta tai heillä ei ollut aikaisempaa työkokemusta alalta. Tämän tehnee mahdolliseksi se, että ruokapalvelutyöntekijä nimikkeen alle kätkeytyvät sellaiset vanhat nimikkeet kuin keittiöapulainen, tiskaaja ja siivooja. Näihin ammatteihin on työllistytty kautta aikain vaatimattomalla koulutustaustalla.



Kuvio 8. Maahanmuuttajien koulutus.

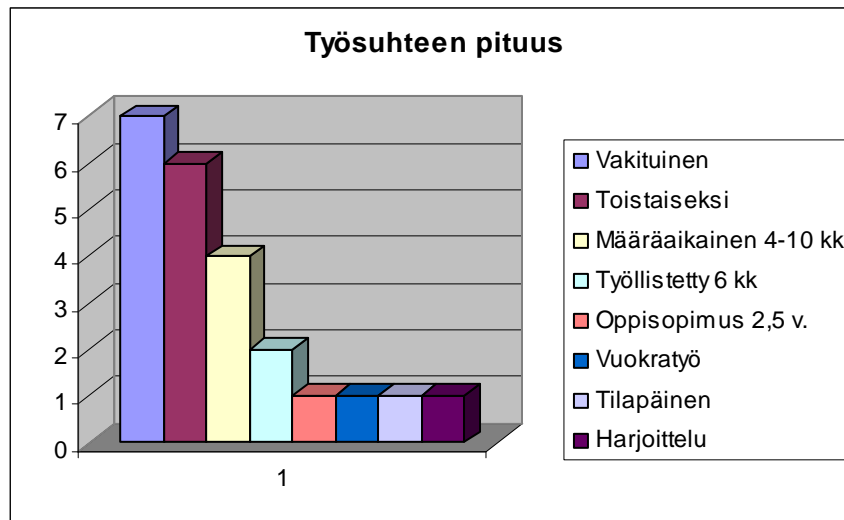
8.7 Työsopimuksen kesto

Vakituisessa tai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa maahanmuuttajista työskenteli 13 henkilöä. Määräaikaaisessa 4-10 kuukauden työsuhteessa heistä työskenteli neljä henkilöä ja puoleksi vuodeksi työllistettyjä heistä oli kaksi. Yksi maahanmuuttajista työskenteli 2,5 vuoden oppisopimuksella ja yksi heistä oli kuuden viikon työharjoittelussa. Yksi maahanmuuttaja oli vakituisesti käytettävää vuokratyövoimaa ja yksi tilapäistyöntekijä, jota palkataan tarvittaessa keikka kerralla. Pysyväksi työvoimaksi tutkituista voidaan laskea 13 henkilöä, mikä on 56,5 prosenttia tutkittujen määrästä.

Elinkeinoelämän keskusliiton työvoimatiedustelun 2006 mukaan palvelualoilla vakituisen kokoaikaisen työvoiman osuus koko työvoimasta on 72,2 prosenttia, ja hotelli- ja ravintola-alalla se on 67 prosenttia. Palvelualoilla heikompi tilanne oli ainoastaan henkilökohtaisten palveluiden (66), liiketoimintapalveluiden (65), koulutuksen (61) ja vähittäiskaupan aloilla (47).

(Elinkeinoelämän keskusliiton työvoimatiedustelu 2006).

Tähän tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien tilanne oli vastaavia aloja selvästi heikompi.

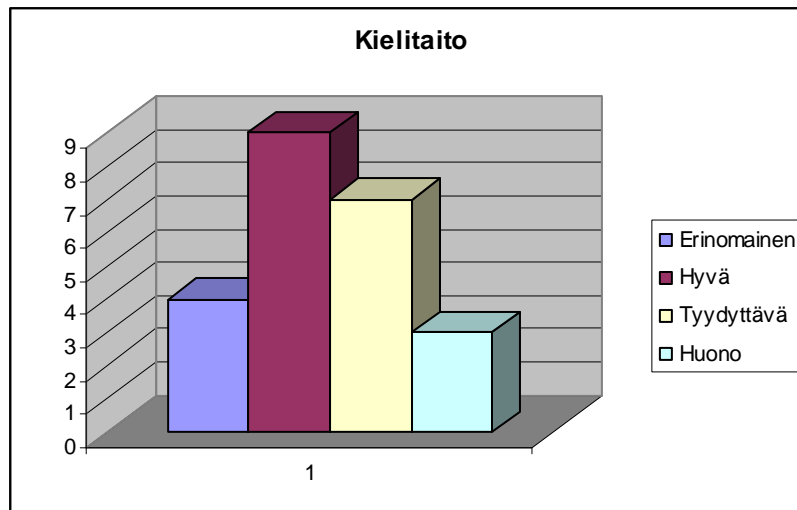


Kuvio 9. Maahanmuuttajien työsuhteiden pituudet.

8.8 Suomen kielen taito

Neljän maahanmuuttajan suomen kielen taitoa pidettiin erinomaisena ja yhdeksän hyvänä. Seitsemällä tutkituista oli tyydyttävä kielitaito ja kolmella huono. Vähintään tyydyttävä kielitaito oli 20:llä tutkituista, mikä on 87 prosenttia tutkittujen määrästä ja vähintään hyvä kielitaito oli 13:lla, mikä on 56,5 prosenttia. Erinomainen kielitaito oli henkilöllä, joka oli muuttanut Suomeen kolmevuotiaana, ja hänellä oli suomalaisia ystäviä. Kielitaitoa perusteltiin myös erinomaiseksi, jos henkilö pystyi keskustelemaan sujuvasti suomen kielellä melkein mistä aiheesta tahansa.

Hyväksi kielitaitoa perusteltiin, jos henkilö puhui ymmärrettävää suomea ja hän ymmärsi hyvin puhuttua kieltä. Jos henkilö pärjasi kielitaidollaan asiakaspalvelussa, sitä pidettiin hyvänä. Hyvä kielitaito saattoi olla myös seurausta pitkästä avioliitosta suomalaisen kumppanin kanssa. Tyydyttävänä kielitaitoa pidettiin, kun maahanmuuttajat eivät ymmärtäneet aina ohjeita ja puhutun kielen piti olla helppoja lauseita. Myös tapauksissa joissa henkilön puheesta ei aina saanut heti selvää, tai kun henkilölle täytyi selittää asioita tai niiden merkityksiä, joskus hyvinkin tarkasti, kielitaitoa pidettiin tyydyttävänä. Kielitaitoa pidettiin huonona, jos henkilön puheesta ei saanut selvää, tai hän ei ymmärtänyt puhetta edes tyydyttävällä tavalla.



Kuvio 10. Maahanmuuttajien kielitaito.

8.9 Motivaatio

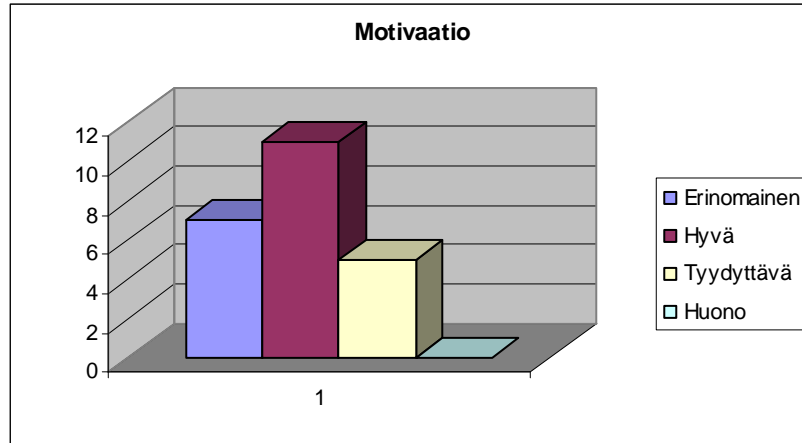
Maahanmuuttajien motivaatiota pidettiin seitsemässä tapauksessa erinomaisena, yhdessätoista tapauksessa hyvänä ja viidessä tapauksessa tyydyttävänä. Yksikään esimies ei pitänyt maahanmuuttajien motivaatiota huonona. Vähintään hyväksi motivaatio arvioitiin 78,3 prosentissa vastauksista.

Erinomaista motivaatiota perusteltiin siten, että maahanmuuttajalla on halu oppia uutta ja hän kysyy, jos ei tiedä. Kohteliaisuutta ja täsmällisyyttäkin pidettiin erinomaisen motivaation merkkeinä kuten myös innostavaa ja huolellista työtapaa.. Motivaation arveltiin olevan erinomainen myös sen takia, että työsopimus turvaa oleskeluluvan Suomessa.

Hyväksi motivaatio arvioitiin, kun se ei poikennut muiden työntekijöiden motivaatiosta. Sen merkkeinä pidettiin tunnollisuutta, poissaolottomuutta, halua oppia ja ymmärtää sekä aktiivisuutta. Aktiivisuutta pidettiin tärkeänä sekä työhön hakeutumisessa että asioiden ymmärtämisen selvittämisessä.

Tyydyttävänä motivaatiota pidettiin työllistetyn maahanmuuttajan tapauksessa, jossa palkka oli huono ja hän joutui tekemään kaikkea, kuten astianpesua, siivousta, ym., vaikka olisi omasta mielestä ollut kykenevä muuhunkin. Myös tapauksessa, jossa maahanmuuttaja

ei noudattanut ohjeita, vaan teki oman päänsä mukaan, pidettiin motivaatiota tyydyttävänä, vaikka hän palveli asiakkaita loistavasti. Eräessä tapauksessa työnsä osaavan henkilön motivaatio vaihteli suuresti tyydyttävän ja hyvän välillä.



Kuvio 11. Maahanmuuttajien motivaatio.

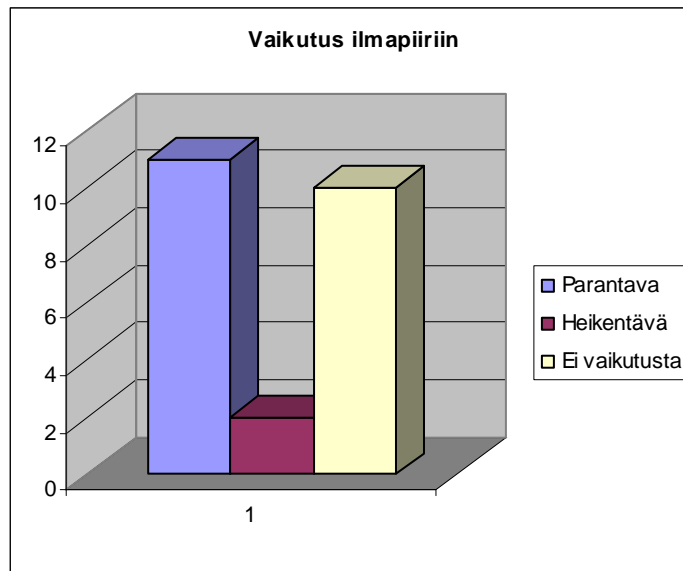
8.10 Vaikutus työpaikan ilmapiiriin

Maahanmuuttajilla koettiin olevan työpaikan ilmapiiriä parantava vaikutus yhdessätoista tutkituista tapauksista. Kymmenessä tapauksessa heillä ei koettu olevan vaikutusta työpaikan ilmapiiriin. Kahdessa tapauksessa heidän koettiin vaikuttavan heikentävästi työpaikan ilmapiiriin.

Ilmapiiriä paransi henkilön positiivinen asenne, joka tarttui myös muihin työntekijöihin. Iloisuus, ystävällisyys ja toistiaan huolehtiminen vaikuttivat myös positiivisesti ilmapiiriin. Henkilön, joka sai työyhteisöltä holhoavaa tukea, koettiin parantavan ilmapiiriä. Sama vaikutus oli nuorekkaalla ja reippaalla työntekijällä. Yksi tutkimukseen osallistunut oli valittu äänestysellä vuoden 2006 työtoveriksi.

Ilmapiiriin ei koettu olevan vaikutusta, jos henkilö työskenteli yksin. Tilanne koettiin samoin, kun maahanmuuttaja palveli asiakkaita loistavasti, mutta koettiin rasittavaksi, kun hän ”hössötti” liikaa asiakkaiden ympärillä. Yhdessä tapauksessa vaikutusta ilmapiiriin ei ollut havaittu lyhyen työssäoloajan takia. Mainittiin myös, ettei työyhteisössä kansalaisuudella ollut väliä, kunhan hoiti työnsä hyvin.

Maahanmuuttajan vaikutuksen ilmapiiriin koettiin olevan heikentävä, kun hän oli huonolla tuulella, ja arvosteli varsinkin vanhempia henkilöitä, jotka eivät olleet yhtä nopeita kuin hän. Kyseinen henkilö luuli joutuvansa tekemään ”paskahommia”, koska oli ulkomaalainen, vaikka muutkin tekivät samaa työtä.



Kuvio 12. Maahanmuuttajien vaikutus työpaikan ilmapiiriin.

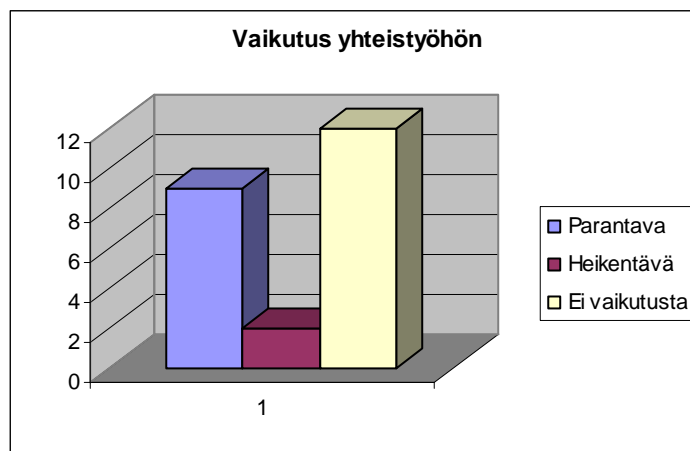
8.11 Vaikutus henkilöstön väliseen yhteistyöhön

Maahanmuuttajien vaikutuksen yhteistyöhön koettiin olevan parantava yhdeksässä tapauksessa, heikentävän kahdessa tapauksessa ja 12 tapauksessa vaikutusta ei koettu olevan lainkaan.

Yhteistyö parani, kun maahanmuuttaja kysyi aina, miten voin olla avuksi. Yleisesti yhteistyöhalukkuus, ahkeruus, positiivisuus ja myönteinen suhtautuminen työtovereihin paransivat yhteistyötä työpaikoilla. Maahanmuuttajien ei koettu vaikuttavan yhteistyöhön, jos he työskentelivät yksin, tai jos yhteistyö oli yleensäkin erinomaista.

Yhteistyötä heikentäväksi koettiin henkilö, joka puheillaan aiheutti yleistä huonoa tuulta. Välillä tilanne oli kunnossa, mutta toisinaan maahanmuuttaja ”otti heikomman työntekijän hampaisiinsa.” Heikentävä vaikutus oli myös maahanmuuttajalla, joka sekaantui liikaa muiden töihin, ja sai toiset, kuten siivoojat, hermostumaan.

Maahanmuuttajien vaikutus henkilöstön väliseen yhteistyöhön oli enemmän myönteinen kuin kielteinen. Yhteistyötä heikentävä vaikutus kahden henkilön osalta johtui varmasti yksittäisten persoonien luonteenpiirteistä eikä maahanmuuttajataustasta. Tilanne, jossa henkilöt työskentelivät yksin, eikä heidän koettu vaikuttavan yhteistyöhön, oli hieman ristiriitainen. Kun henkilön kanssa tehtävä yhteistyö oli mahdollisimman vähäistä, voitaisiin ajatella, että se heikensi koko työyhteisön yhteistyötä. Samoin tilanteet, joissa yhteistyö oli erinomaista, voitaisiin ajatella, että maahanmuuttaja vaikutti erinomaisuuteen omalla panoksellaan parantavasti.

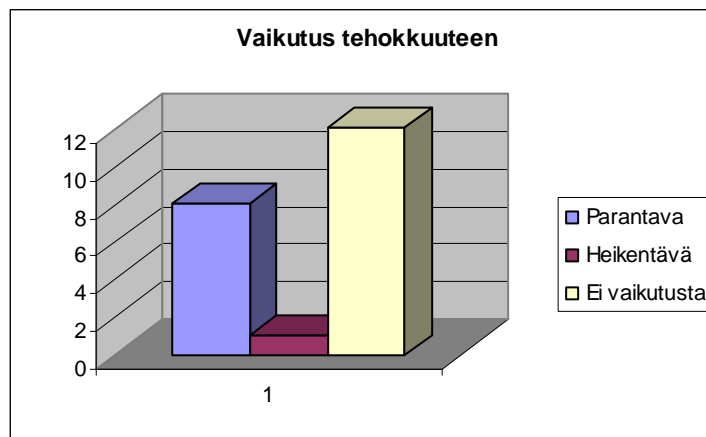


Kuvio 13. Maahanmuuttajien vaikutus yhteistyöhön.

8.12 Vaikutus työn tehokkuuteen

Kahdeksassa tapauksessa maahanmuuttajilla koettiin olevan parantavan vaikutuksen työn tehokkuuteen. Yhden kohdalla vaikutuksen koettiin olevan heikentävä ja 12 tapauksessa maahanmuuttajilla ei koettu olevan vaikutusta työn tehokkuuteen. Parantavan vaikutuksen selityksinä olivat nopeus ja suuri hyöty. Ahkeruuden ja oman esimerkin koettiin myös vaikuttavan parantavasti tehokkuuteen. Itsenäinen ja esimerkillinen työskentely olivat myös tehokkuutta parantavina selityksinä. Työn tehokkuutta heikentäväksi koettiin tutkimukseen osallistunut henkilö, joka hermostutti toisia työntekijöitä pyörimällä liikaa heidän töidensä ympärillä.

Työn tehokkuuteen ei koettu olevan vaikutusta, jos henkilö työskenteli yksin. Nopeudessa oli kehitettävää, mutta henkilö hoiti annetut tehtävät tunnollisesti, eikä vaikutusta tehokkuuteen koettu olevan. Yhden kohdalla työteho vaihteli, hän oli töitä valikoiva ja lipsui jonkin verran työajoista, mutta oli tarvittaessa nopea ja tehokas, eikä vaikutusta työn tehokkuuteen koettu olevan. Kahdessa tapauksessa koko henkilökuntaa pidettiin tehokkaana henkilöitä sen kummemmin erittelemättä, eli vaikutusta yhden henkilökuntaan kuuluvan osalta ei osattu määritellä, mutta heikentäväksi sitä ei ainakaan koettu. Motivaatiolla ajateltiin olevan myös yhteyden tehokkuuteen.



Kuvio 14. Maahanmuuttajien vaikutus tehokkuuteen.

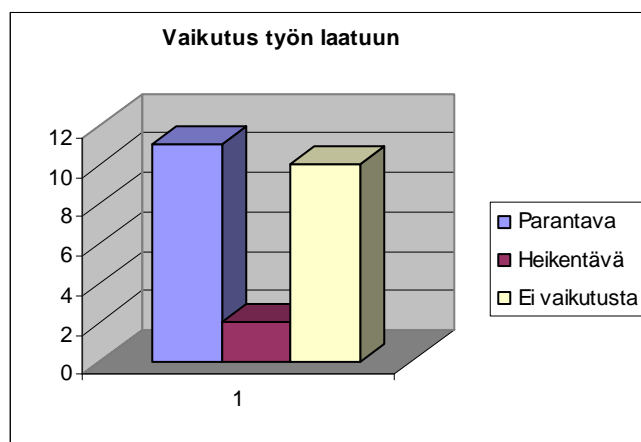
8.13 Vaikutus työn laatuun

Maahanmuuttajilla koettiin olevan parantavan vaikutuksen työn laatuun yhdessätoista tutkituista tapauksista, kerran se koettiin heikentäväksi ja kymmenessä tapauksessa vaikutusta ei koettu olevan.

Työn laadun koettiin paranevan, kun maahanmuuttaja työskenteli huolellisesti ja tarkasti. Maahanmuuttaja ei saanut loukkaantua ohjaamisesta, vaan hänen piti tehdä kuten opetettiin. Esimerkillisyyden ja nuorekkuuden koettiin myös parantavan työn laatua. Yhden henkilön työskentely asiakaspalvelussa koettiin laatua parantavaksi, muuten työskentely koettiin laatua heikentäväksi.

Maahanmuuttajan huono tuuli heikensi työn laatua, koska huonolla tuulella hän ei tullut toimeen asiakkaiden kanssa. Hyvällä tuulella hän oli loistava asiakaspalvelija. Työn laatua heikentävänä työskentely koettiin, kun maahanmuuttaja ei noudattanut sopimuksia, hankintaohjeita, omavalvontaa yms. omasta mielestään turhia ohjeita. Asiakkaat olivat antaneet laadusta palautetta sanomalla esimerkiksi, että ruoka oli kylmää.

Vaikutusta työn laatuun ei koettu, kun laatu vastasi odotuksia. Tällöin töistä lipsumista ei tapahtunut, mutta mitään laatua parantavaakaan ei ollut havaittavissa. Kun laatu oli välillä vähän parempi ja välillä vähän huonompi, vaikutusta ei koettu olevan. Yhdessä tapauksessa työ koettiin tehtävän yhtä hyvin, teki sen sitten kuka tahansa.



Kuvio 15. Maahanmuuttajien vaikutus työn laatuun.

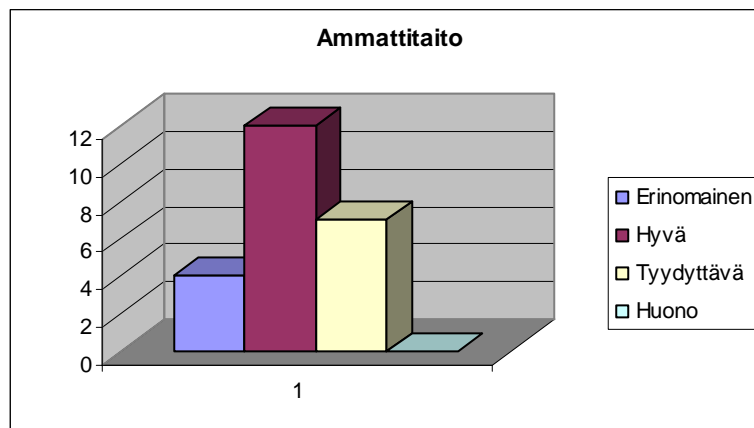
8.14 Ammattitaito

Neljän maahanmuuttajan osalta ammattitaito koettiin erinomaiseksi. Hyvä se oli 12:llä ja tyydyttävä seitsemällä. Huonona ammattitaitoa ei pidetty yhdenkään maahanmuuttajan kohdalla.

Erinomaiseksi ammattitaitoa perusteltiin, kun maahanmuuttaja osasi, opetteli ja hallitsi työtehtävät tai oli nopea oppimaan. Erinomaisen ammattitaidon perusteltiin myös olevan seurausta pitkään alalla olemisesta.

Hyvää ammattitaitoa perusteltiin ahkeruudella, nopeudella ja asenteella. Maahanmuuttajan ammattitaito saattoi olla hyvä, mutta hänen atk-taitonsa vaativat lisää oppia. Puutteellisen kielitaidon koettiin vaikeuttavan työntekoa, kuten myös jatkuvan säntäilyn, vaikka henkilö teki muuten hyvää jälkeä. Yhdessä tapauksessa maahanmuuttajan ammattitaito koettiin hyväksi, vaikka alan koulutusta hänellä ei ollutkaan. Se koettiin hyväksi myös tapauksissa, joissa henkilö hallitsi hyvin tehtävät, kuten myös tapauksessa, jossa henkilö hallitsi tehtävät pääpiirteittäin.

Tyydyttävänä maahanmuuttajan ammattitaitoa pidettiin, kun henkilöä ei kieliongelman takia voitu käyttää muihin tehtäviin. Toisessa tapauksessa henkilö oli ollut nykyisessä työtehtävässään vasta puoli vuotta, ja hän hallitsi sen tyydyttävästi. Maahanmuuttajan ammattitaito arvioitiin niin ikään tyydyttäväksi, kun henkilö ei aina pitänyt ohjauksesta ja oli välillä huolimaton.



Kuvio 16. Maahanmuuttajien ammattitaito.

8.15 Muuta huomioitavaa

Kysyttäessä muuta huomioitavaa, saatiin seuraavanlaisia vastauksia:

”Alussa 3 kuukautta meni loistavasti, mutta sitten alkoivat vaikeudet, hän ei ymmärrä/ hyväksy eritasoisia henkilöitä, suuttui jostain ja sen jälkeen vaikeudet alkoi, kohta lopettaa, ei halua jatkoa.”

”Ahkera ja palvelualtis työntekijä, mutta juoksee paljon turhaan ja väsyttää itsensä ja muut (myös asiakkaat), on lähellä loppuun palamista, mutta oman kulttuurinsa vuoksi auttaminen vaikeaa, koska ”kasvojaan ei voi menettää esimiehen edessä” eli ei ota apua vastaan.”

”Hyvä työntekijä jos yrittäisi enemmän ja ei olisi niin herkkä ohjauksen suhteen.”

”On siirtymässä ”rivihenkilöksi” mielellään asiakaspalvelutehtäviin, vahvuudet työssä saataisiin hyvään paremmin käyttöön.”

”Kulttuuri heijastuu työhön. Venäläisillä on osittain erilainen työkulttuuri.”

”Uskoisin, että kun suomenkieli sujuu, ei tule kielellisesti niin pahoja ongelmakohtia ja silloin kulttuurieroistakin on mutkattomampaa keskustella.”

”Henkilön kielitaito on riittämätön. Tärkeät asiat on hänen kanssa puhuttava ruotsiksi tai englanniksi. Haittaa yhteistyötä työntekijöiden kesken.”

”Kielitaidon puute on suuri haitta. Hän ei osaa englantia eikä ruotsia, vain omaa kieltään.”

”Käy suomenkielen kurssia. Rajatut tehtävät puutteellisen kielitaidon vuoksi.”

”Asunut suomessa yli kymmenen vuotta.”

”Hyvä työntekijä. Motivoitunut.”

”On erittäin joustava työvuorojen suhteen ja valmis tekemään ylitöitä.”

”Hyvä harjoittelija, käsitys muuttui tämän maan työntekijästä.”

”Ystävällinen ja kohtelias asiakaspalvelija.”

”On iloinen ja sopeutuvainen luonteeltaan ja pidämme hänet mielellämme täällä.”

”Iloinen, positiivinen ihminen.”

”Toivottavasti saa vakituisen työsuhteen, jolloin voisi hakea työsuhdeasuntoa. Vaikea löytää maahanmuuttajana!”

”Oma esimerkki auttaa (avoin, reipas, osaava) työyhteisön vastaanottamiseen.”

”Henkilö tällä hetkellä äitiyslomalla, tekee osa-aikaista työtä, ei ole halunnut kokopäiväiseksi. Mutta reipas, tykätty ihminen.”

9 YHTEENVETO

Tutkimuksen mukaan 82,6 prosenttia Palmian catering-palvelujen maahanmuuttajista työskentelee opetus- ja hoitoalan ruokapalveluissa. Kaksi kolmasosaa heistä on naisia. Tutkimuksessa tarkasteltiin 23 henkilöä, jotka olivat kymmentä eri kansallisuutta. Suurimpana joukkona olivat venäläiset ja seuraavina kiinalaiset, iranilaiset sekä somalit. Keski-ikänsä tutkitut olivat 39,5-vuotiaita ja 78,2 prosenttia heistä työskenteli ruokapalvelutyöntekijöinä. Yli puolella heistä ei ollut aikaisempaa alaan liittyvää koulutusta tai työkokemusta. Vähän yli puolet heistä oli pysyvässä työsuhteessa Palmiaan. Esimiesten näkökulmasta 56,5 prosentilla tutkituista oli vähintään hyvä suomen kielen taito. Hyväksi kielitaito tulkittiin, kun henkilö osasi puhua ja ymmärsi hyvin puhuttua suomen kieltä. Valtaosalla (78,3 %) maahanmuuttajista ei ollut motivaatio-ongelmia, vaan heidän motivaationsa tulkittiin vähintäänkin hyväksi ja yhdenmukaiseksi muun henkilöstön kanssa. Samansuuruisen joukon ammattitaitoa pidettiin vähintään hyvänä. Maahanmuuttajien vaikutukset työpaikan ilmapiiriin, yhteistyöhön, tehokkuuteen ja laatuun olivat enemmän parantavia kuin heikentäviä. Esimiesten antamista kommentteista voitiin päätellä, että maahanmuuttajat olivat enimmäkseen pidettyjä työntekijöitä ja he saivat työpaikoilla aikaan enemmän positiivisia vaikutuksia kuin negatiivisia. Jonkin verran kulttuuriset erot kuitenkin aiheuttivat ongelmia. Suurimpana yksittäisenä ongelmana koettiin riittämätön kielitaito.

Lähes 80 % maahanmuuttajista työskenteli ruokapalvelutyöntekijöinä, mihin tehtäviin voidaan palkata suhteellisen kouluttamatonta ja kokemattonta henkilökuntaa. Noin puolella (52 %) tutkituista oli jokin alaan rinnastettava koulutus ja heistä yli puolet (54,5 %) työskenteli työtehtävässä, joka ei vastannut koulutusta. Huono kielitaito ei selitä täysin yksinkertaisia tehtäviä, koska ainoastaan 33,3 prosentilla koulutetuista maahanmuuttajista kielitaito arvioitiin tyydyttäväksi tai huonoksi.

Maahanmuuttajilla, joilla oli alaan liittyvä koulutus tai työkokemus, oli pysyvä työsuhde ainoastaan 36,4 prosentilla tutkituista, kun kaikista tutkituista pysyvä työsuhde oli 56,5 prosentilla tutkituista. Alan koulutusta vailla olevilla pysyvä työsuhde oli 90 prosentilla tutkituista.

Maahanmuuttajilla, joilla oli erinomainen kielitaito, oli kolmella neljästä alaan liittyvä koulutus, mutta ainoastaan yhdellä neljästä vakituinen työsuhde. Maahanmuuttajilla, joilla oli hyvä kielitaito, oli ammattiin liittyvä koulutus tai työkokemus 78 prosentilla tutkituista, mutta pysyvä työpaikka ainoastaan 44,4 prosentilla. Heillä, joilla oli tyydyttävä kielitaito, oli viidellä seitsemästä pysyvä työsuhde, mutta ainoastaan yhdellä alan koulutus. Kaikilla, joilla oli huono kielitaito, oli pysyvä työsuhde Palmiassa, vaikka ainoastaan yhdellä oli alan koulutus.

Maahanmuuttajat, joilla oli erinomainen motivaatio, oli jokin alan koulutus 71,4 prosentilla, mutta pysyvä työsuhde ainoastaan 28,6 prosentilla. Kielitaito heillä oli erinomainen kolmella, hyvä kolmella ja tyydyttävä yhdellä. Maahanmuuttajilla, joilla oli hyvä motivaatio, oli jokin alan koulutus 45,5 prosentilla ja pysyvä työsuhde 72,7 prosentilla. Heillä, joilla oli tyydyttävä motivaatio, oli jokin alan koulutus 20 prosentilla ja pysyvä työsuhde 60 prosentilla.

Maahanmuuttajilla, joilla oli parantava vaikutus ilmapiiriin, oli jokin alan koulutus 54,5 prosentilla, ja kun vaikutusta ilmapiiriin ei ollut, koulutus oli 40 prosentilla. Kahdella tutkimukseen osallistuneella, joilla oli heikentävä vaikutus työpaikan ilmapiiriin, ei alaan liittyvää koulutusta ollut. He olivat molemmat miehiä. Pysyvä työsuhde oli 45,5 prosentilla henkilöistä, joilla oli parantava vaikutus työpaikan ilmapiiriin. Henkilöillä, joiden ei koettu vaikuttavan työpaikan ilmapiiriin mitenkään, oli pysyvä työsuhde 80 prosentilla.

tapauksista. Heikentävästi ilmapiiriin vaikuttaneilla maahanmuuttajilla oli toisella vakituinen työsuhde ja toinen oli työllistetty. Vakituksessa työsuhhteessa olevan kielitaito oli huono, hän oli iäkäs ja kotoisin miesvaltaisesta kulttuurista. 75 prosenttia maahanmuuttajista, joilla oli erinomainen kielitaito, vaikuttivat ilmapiiriin parantavasti.

Kahdella kolmasosalla maahanmuuttajista, joilla oli parantava vaikutus työpaikan yhteistyöhön, oli jokin alaan liittyvä koulutus. Yhdellä kolmasosalla oli vakituinen työsuhde. Kielitaidollisesti he jakaantuivat tasaisesti, erinomaiseen, hyvään ja tyydyttävään. Heikentävästi yhteistyöhön vaikuttivat mies ja nainen, joille ei löytynyt yhtenäisiä tekijöitä, vaan syyt olivat enemmän persoonien henkilökohtaisia ominaisuuksia. Tämän perusteella maahanmuuttajien koulutus näytti antavan paremmat odotukset yhteistyön sujuvuudelle, kuin jos koulutusta ei ollut.

Tutkimukseen osallistuneista miehistä puolet vaikutti työpaikoillaan tehokkuuteen parantavasti ja naisista 26,7 prosenttia. Tehokkuuteen parantavasti vaikuttaneilla oli puolella jokin alaan liittyvä koulutus. 37,5 prosenttia heistä oli vakituksessa työsuhhteessa. Kielitaidoiltaan vähintään hyviä heistä oli 62,5 prosenttia. Miehisten voiman merkitys ilmeisen raskaissa ja yksinkertaisissa tehtävissä näytti olevan merkityksellisempi kuin muiden tekijöiden mitattaessa maahanmuuttajien vaikutusta työn tehokkuuteen. Tehokkuuteen heikentävästi vaikutti kouluttamaton nainen, joka työskenteli tyydyttävällä motivaatiolla ja työtaidoilla, esimiehensä arvioimana kulttuurilleen tyypillisellä tavalla.

Miehistä 50 prosenttia koettiin parantavan työn laatua ja naisista 46,7 prosenttia. Alan koulutuksen saaneita joukossa oli 36,4 prosenttia. Pysyvässä työsuhhteessa heistä oli 54,5 prosenttia. Kielitaidollisesti he jakaantuivat lähes tasan vähintään hyvän ja enintään tyydyttävän kielitaidon omaaviin. Mukana oli kielitaidollisesti yksi erinomainen ja yksi huono. Maahanmuuttajien vaikutus työn laatuun oli näiden tietojen perusteella sattumanvaraista ja henkilösidonnoisia. Kielitaidolla ja koulutuksella ei ollut vaikutusta työn laatuun ilmeisesti töiden luonteen takia.

Maahanmuuttajat, joilla oli erinomainen ammattitaito, olivat puolet miehiä ja puolet naisia. Kaksi heistä oli iranilaisia, yksi venäläinen ja yksi virolainen. Yksi heistä työskenteli kassa-tarjoilijana ja kolme ruokapalvelutyöntekijöinä. Heillä kaikilla oli alaan liittyvä koulutus, mutta vain yhdellä vakituinen työsuhde. Kahdella heistä oli erinomainen

kielitaito ja kahdella hyvä. Kolmen motivaatio oli erinomainen ja yhden hyvä. Heidän vaikutuksensa yhteistyöhön, tehokkuuteen, työn laatuun ja ilmapiiriin oli 75 prosenttisesti parantava. Hyväksi ammattitaito arvioitiin 52,2 prosentilla tutkimukseen osallistuneista. Puolella heistä oli aikaisempaa alan koulutusta tai työkokemusta. Samoin puolella heistä oli vähintään hyvä kielitaito ja pysyvä työsuhde.. Motivaatio oli vähintään hyvä 83,3 prosentilla. Tyydyttävä ammattitaito oli 30,4 prosentilla. Koulutusta heillä alalle oli vain 28,6 prosentilla ja vakituksessa työsuhhteessa heistä työskenteli 57,1 prosenttia. Kielitaito oli tyydyttävä ja motivaatio vähintään hyvä myös 57,1 prosentilla.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA EHDOTUKSET

Tutkimus antoi nurinkurisen tuloksen koulutuksen ja kielitaidon merkityksestä suhteessa pysyvään työpaikkaan. Palmian catering-palveluissa parhaiten vakituksiin työsuhhteisiin olivat työllistyneet maahanmuuttajat, joiden kielitaito oli mahdollisimman heikko ja koulutus alalle oli mahdollisimman vähäinen. Asiaa selittänee ruokapalvelutyöntekijän toimenkuvat, jotka eivät tulleet tutkimuksessa selkeästi esille. Selvityksen mukaan ruokapalvelutyöntekijän tehtäviin kuuluu tiskaaminen, siivoaminen, puhtaanapito, ruoan jakelu ja yksinkertaiset ruoanvalmistustehtävät. Perinteisesti tiskaajan ja siivoojan työssä tarvitaan vähän koulutusta ja kielitaitoa. Näihin tehtäviin on melko vaikeaa saada henkilökuntaa, joten työvoiman turvaamisen kannalta pysyvät työsuhteet ovat tärkeitä. Koulutettujen ja kielitaitoisten maahanmuuttajien pysyvien työsuhteiden alhaista osuutta selittää osaltaan vuokratyövoiman käyttö ja työllistäminen määräajaksi työllistämistuella. Osalla heistä voi olla määräaikaisia sijaisuuksia. Luultavasti he työllistyvät jatkossakin osoittamiensa myönteisten kokemusten perusteella.

Tutkimuksen perusteella koulutuksella näyttäisi olevan positiivinen yhteys maahanmuuttajien motivaatioon samoin kuin kielitaidolla, kun taas työsuhteen pysyvyydellä positiivista yhteyttä ei ole. Erinomainen motivaatio saattoi johtua myös tehtävistä, joissa maahanmuuttajat työskentelivät. Koulutetut ja kielitaitoiset maahanmuuttajat työskentelivät todennäköisesti monipuolisemmissa ja vaativimmissa tehtävissä kuin kouluttamattomat ja huonosti suomea osaavat. Raskaalla ja yksitoikkoisella työllä kielimuurien ympäröimässä työyhteisössä on varmasti motivaatioon heikentävä vaikutus.

Koulutuksella näytti olevan jonkinlainen yhteys siihen, että maahanmuuttajat koettiin työpaikoilla ilmapiiriä parantaviksi. Vakituksessa työsuhteessa toimiminen näytti neutralisoivan tuntemuksia. Miehenä, iäkkäänä, kielitaidottomana ja kulttuurieroilta suuresti eroavana maahanmuuttajana tilanne näytti poikkeuksellisen kielteiseltä. Kyseessä oli yksittäistapaus, jota ei voi yleistää. Hyvällä kielitaidolla ei ollut ainakaan ilmapiiriin heikentävää vaikutusta.

Tutkimuksen perusteella Palmian catering-palveluille voisi suositella alan koulutusta saaneiden maahanmuuttajien palkkaamista aikaista aktiivisemmin myös pysyviin työsuhteisiin. Koulutuksen myötä heidän kielitaitonsakin olisi todennäköisesti vähintään hyvää tasoa. Koulutettujen ja kielitaitoisten maahanmuuttajien vaikutukset työpaikoilla olivat positiivisia.

Kielitaidon merkitys on ratkaisevaa yhteistyön sujuvuuden kannalta ja uusien haasteellisempien tehtävien saamiseksi. Maahanmuuttajien koulutuksessa pitäisi kiinnittää riittävästi huomiota kielen opetukseen ennen varsinaisten ammattiaineiden opetusta. Kielitaitoiset alaa opiskelleet maahanmuuttajat ovat tutkimuksen perusteella pidettyjä henkilöitä työyhteisöissään.

Palmiassa havaittu tilanne herättää ajatuksen työelämän ja koulutuksen yhteistyön uudistamisesta. Vähän koulutusta ja kielitaitoa vaativiin tehtäviin palkatuille maahanmuuttajille pitäisi järjestää kielen opetusta, joka sisältyisi työaikaan. Työnantajat voisivat saada korvausta menetetyistä työajasta. Olisi hyvin todennäköistä, että maahanmuuttajien, jotka työskentelevät yksinkertaisissa, yksitoikkaisissa ja mahdollisesti myös raskaissa töissä, motivaatiota saataisiin kohotettua ja heidän mahdollisuutensa kouluttautua ja edetä ammatillisesti eteenpäin paranisivat huomattavasti. Työskentelemällä ja opiskelemalla kieltä sidoksissa toisiinsa kukin voisi edetä omaa vauhtiaan. Kielitaidon kartuttua riittävästi, he voisivat hakeutua opiskelemaan haluamaansa malliin kuten päiväopiskelijaksi, iltaopiskelijaksi työn ohessa tai vaikka oppisopimuskoulutukseen. Opiskelemaan lähtö ei olisi tietenkään välttämätöntä. Parantunut kielitaito parantaa varmasti maahanmuuttajan motivaatiota, yhteistyötä ja ilmapiiriä työpaikalla. Näiden positiivisten vaikutusten myötä myös maahanmuuttajan tehtävät voisivat monipuolistua

työpaikoilla. Työn ja kielen opiskelun yhdistäminen uudella tavalla vaatii tietenkin yhteiskunnassa koulutuspolitiikasta päättäviltä tekoja asian mahdollistamiseksi.

Tämän tutkimuksen havainnot antavat aiheen jatkotutkimukselle. Pitäisi selvittää, olisiko Palmialla ja muilla catering-alan yrityksillä halukkuutta lähteä mukaan toteuttamaan tuetun työn ja kielen opiskelun mallia. Samoin pitäisi selvittää kielen opetusta antavien oppilaitosten ja muiden tahojen mahdollisuudet ja halukkuus alkaa toteuttaa hanketta. Tutkittava olisi ennen kaikkea catering-alalla jo työskentelevien alalle kouluttamattomien ja huonosti suomea osaavien maahanmuuttajien halukkuus opiskella suomea aktiivisesti. Hankkeen onnistuminen riippuu hyvin paljon heidän motivaatiostaan, jaksamisestaan ja mahdollisuuksistaan osallistua hankkeeseen.

Tutkimuksen valmistumisen kanssa samaan aikaan muodostetaan uutta Suomen hallitusta. Uuden opetusministerin tehtäväksi voitaisiin antaa työryhmän perustaminen asian mahdollistamiseksi. Mallin pitäisi antaa uusi näkökulma sekä työantajalle maahanmuuttajien palkkaamiseen että maahanmuuttajalle työn vastaanottamiseen. Tämän lisäksi aikuisten ammatillinen koulutus saisi tulevaisuudessa riittävän kielitaitoisia maahanmuuttajaopiskelijoita, joilla olisi jo tarvittavaa alan työkokemusta. Henkilöille, joita ala ei kiinnosta, malli toimisi siltana työelämään ja mahdollisesti kiinnostavamman ammatin pariin kehittyneen kielitaidon myötä.

LÄHTEET:

Alitolppa-Niitamo, A., Söderling, I. & Fågel, S. (toim.) 2005. Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Vammala: Väestöliitto.

Aunola, U. (toim.). 2004. Maahanmuuttajat ammattia oppimassa. Helsinki: Opetushallitus.

Etnisten suhteiden neuvottelukunta. 2005. Kala kuivalla maalla. Kotoutuminen maahanmuuttajan näkökulmasta. Helsinki: Työministeriö.

Forsander, A., Ekholm, E. & Hautaniemi, P. 2001. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia.

Hautamäki, J., Lahtinen, U., Moberg, S., & Tuunainen, K. 1993. Erityispedagogiikka 1. Juva: WSOY.

Honkala, S. (toim.) 1999. Solmut auki. Maahanmuuttaja koulussa. Jyväskylä: Opetushallitus.

Härkäpää, K. & Peltola, U. (toim.). 2005. Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Jaakkola, M. 1999. Maahanmuutto ja etniset asenteet. Helsinki: Työministeriö.

Jaakkola, M. 2005. Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987 - 2003. Helsinki: Työministeriö.

Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K. & Vesala, T. 2002. Rasismi ja syrjintä Suomessa. Tampere: Gaudeamus.

Joronen, T. (toim.). 2005. Maahanmuuttajien elinolot pääkaupunkiseudulla. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Naumanen, P. & Silvennoinen, H. 1996. Löytyykö työtä? Työelämän koulutustarpeet osa 2. Työpoliittinen tutkimus 141. Helsinki: Työministeriö.

Pohjanpää, K., Paananen, S. & Nieminen, S. 2003. Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002. Helsinki: Tilastokeskus.

Suomen tilastollinen vuosikirja. 2004. Helsinki: Tilastokeskus.

Schulman, H. & Kanninen, V. (toim.). 1997:12. Sovussa vai syrjässä? Ulkomaalaisten integroituminen Helsinkiin. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Talib, M-T. 2002. Monikulttuurinen koulu. Haaste ja mahdollisuus. Helsinki: Kirjapaja.

Tilastoja. 2000:22. Ulkomaalaisen elämää Helsingissä. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Tilastoja. 2004:18. Helsingin väestöennuste 2005 - 2030. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Trux, M-L. (toim.) 2000. Aukeavat ovet. Kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY.

Internet lähteet:

Elinkeinoelämän keskusliiton työvoimatiedustelu 2006.

http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2007/tyovoimatiedustelu_2006_tyosuhdemuodot.pdf

29.3.2007

Opetusministeriön koulutustoimikuntien katsaukset 2001.

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm_339_90Koulutustoimikuntien_katsaukset.pdf?lang=fi

2.4.2007.

Palmian yritysesittely 2006.

[http://www.hel.fi/wps/portal/Palmia/Catering-palvelut?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/fi/Palmia/Catering-palvelut/.](http://www.hel.fi/wps/portal/Palmia/Catering-palvelut?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/fi/Palmia/Catering-palvelut/)

4.12.2006.

Työvoimaministeriön avoimet työpaikat 2007.

<http://www.mol.fi/paikat/BrowseList.do?pageIndex=9&search=Etsi&AreaB1=9&AreaB1=90&AreaB1=91&AreaB1=92&AreaB1=93&AreaB1=94&AreaB1=95&AreaB1=96&AreaB1=97&AreaB1=99&searchExecute=true&professionCode=91&type=21&lang=fi&province=---&searchphrase=&freshness=1&country=---&AreaA1=9&municipalities=&duration=11#resultList>

3.4.2007.

Liite 1

Hyvä Palmian esimies!

Työskentelen Helsingin palvelualojen oppilaitoksessa Roihuvuoressa hotelli- ja ravintola-alan sekä catering-alan opettajana. Opiskelen Helsingin ammattikorkeakoulu Stadiassa Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa restonomin AMK-tutkintoa. Tähän liittyen teen opinnäytetyönäni tutkimusta maahanmuuttajista catering-alalla. Luvan kyselytutkimuksen tekemiseen olen saanut catering-yksikön johtajalta Maija Lanteelta, ja yhdyshenkilönäni toimii yksikön sihteeri Marja Husa-Enarvi.

Jos toimipaikassanne työskentelee useampi kuin yksi maahanmuuttaja, vastatkaa kysymyksiin kaikkien kohdalta erikseen. Maahanmuuttajia ovat kaikki ulkomailla syntyneet ulkomaan kansalaiset, ulkomailla syntyneet Suomen kansalaiset, jotka ovat myöhemmin saaneet Suomen kansalaisuuden, Suomessa syntyneet ulkomaan kansalaiset ja mahdollisesti myös Suomessa syntyneet Suomen kansalaiset, jos he ovat eläneet huomattavan pitkän aikaa ulkomailla.

Vastatessanne kyselyyn, tallentakaa kysely-liitetiedosto, vastatkaa avoimiin kohtiin ja palauttakaa täytetty ja tallennettu kyselylomake sähköpostin liitteenä.

Vastaukset toivon saavani sähköpostiini sauli.maatta@edu.hel.fi 30.01.2007 mennessä.

Yhteistyöstä kiitollisena!

Sauli Määttä

Opettaja, AMK-opiskelija

Liite 2

1. Onko työpaikkanne

juhla- ja kokouspalvelut	_____
ravintola- ja lounaspalvelut	_____
opetus- ja hoitoalan ruokapalvelut	_____
Catering Pakkalan ruokapalvelut	_____
kotiateriapalvelut	_____
joku muu	_____

Varsinaiset maahanmuuttajataustaisia henkilöitä koskevat kysymykset:

2. Kumpaa sukupuolta hän on?

nainen _____ mies _____

3. Mitä kansallisuutta hän edustaa?

4. Kuinka vanha hän on?

_____ vuotta

5. Missä tehtävässä hän toimii?

6. Mikä on hänen koulutuksensa tehtävään?

7. Kuinka pitkä työsopimus hänellä on?

8. Millainen hänen suomenkielen taitonsa on?

erinomainen	_____
hyvä	_____
tydyttävä	_____
huono	_____

Perustelu: _____

9. Millainen hänen motivaationsa on?

erinomainen	_____
hyvä	_____
tydyttävä	_____
huono	_____

Perustelu: _____

10. Millainen vaikutus hänellä on työpaikan ilmapiiriin?

parantava	_____
heikentävä	_____
ei vaikutusta	_____

Perustelu: _____

11. Millainen vaikutus hänellä on henkilöstön väliseen yhteistyöhön?

parantava	_____
heikentävä	_____
ei vaikutusta	_____

Perustelu: _____

12. Millainen vaikutus hänellä on työn tehokkuuteen?

parantava	_____
heikentävä	_____
ei vaikutusta	_____

Perustelu: _____

13. Millainen vaikutus hänellä on työn laatuun?

parantava	_____
heikentävä	_____
ei vaikutusta	_____

Perustelu: _____

14. Millainen on hänen ammattitaitonsa?

erinomainen	_____
hyvä	_____
tydyttävä	_____
huono	_____

Perustelu: _____

15. Onko jotain muuta kyseistä henkilöä koskevaa erityistä huomioitavaa?

Kiitos vastauksistanne!